

# المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل

إعداد

د / سامح عبد الواحد التهامي  
أستاذ القانون المدني المساعد بكلية الحقوق  
جامعة الزقازيق

## المقدمة

إن أحد أهم الإشكاليات التي تواجه المجتمع المصري هي عدم الممارسة المتوازنة للحق والحرية، فالمواطن المصري عندما يُمنح حقاً يعتقد أن الحق مطلقاً يُمارس بلا قيود، وعندما يمارس حرية فإنه يمارسها بلا ضوابط؛ معتقداً أن ذلك هو مقصود هذه الحرية.

وأحد أهم الحقوق التي مورست دون ضابط هو الحق في الإضراب، خاصة بعد اندلاع ثورة الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١، حيث شهدت مصر إضرابات شبيهة يومية في كثير من القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة.

والواقع أن الحق في الإضراب يتنازعه فلسفتان، الأولى أن هذا الحق هو حق أساسي من حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، فلا يجوز حظره أو تقييده، أما الفلسفة الثانية فتري أن الإضراب هو ترف لا تتحمله اقتصاديات الدول النامية وأنه يجب تقييده بشكل كبير حتى لا يؤدي إلى فوضى في المنشآت الاقتصادية تؤدي لتدهور الاقتصاد بتلك الدول.<sup>(١)</sup>

### أولاً-أهمية البحث:

نصت المواثيق الدولية على حق العامل في الإضراب عن العمل، فقد نصت المادة ١/٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

(1) Michel de PONCINS, Le tabou du droit de grève, Le Québécois Libre, 15 février 2012, N° 297, disponible sur:www.quebecoislibre.org.

الصادر عام ١٩٦٦ بأن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

وكذلك نصت المادة ٣/٣٥ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عام ٢٠٠٤ على أن تكفل كل دولة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ.

ونص الدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ على الحق في الإضراب في المادة الخامسة عشرة منه، حيث نصت على (الإضراب السلمى حق ينظمه القانون).

وحيث إن الدستور قد نص على قيام المشرع بتنظيم الحق في الإضراب، فيترتب على ذلك اعتبار هذا الحق حقاً دستورياً واعتبار تنظيمه من المبادئ الرئيسية التي يجب النص عليها في قانون العمل.<sup>(١)</sup>

فالدستور عندما يمنح حقاً، يأتي التشريع العادى ليهذب هذا الحق، وذلك بوضع ضوابط ممارسته والجزاء على مخالفة هذه الضوابط، حتى تكون ممارسة هذا الحق ممارسة سليمة غير ضارة.

وقد نص قانون العمل المصري<sup>(٢)</sup> على حق العامل في الإضراب وعلى بعض القواعد التي تنظمه، وذلك في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٥.

(1) Antoine JEAMMAUD, Les principes dans le droit français du travail, Droit social, Dalloz, 1982, p. 618 -629.

(٢) قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل ٢٠٠٣، ص ٢.

وبالتالي فالحق في الإضراب هو حق دستوري، إلا إن ممارسة العامل لهذا الحق قد يترتب عليه كثير من الأضرار التي يمكن أن تصيب رب العمل أو تصيب العمال الآخرين غير المضربين عن العمل تصيب الغير من عملاء المنشأة.

فيظل من حق المضروب أن يطالب بتعويض الأضرار التي أصابته والتي قد تكون مترتبة عن هذا الإضراب، ولكن الحكم على العامل بتعويض الأضرار المترتبة عن إضرابه عن العمل قد يعد جزاءً مدنياً يطبق عليه نتيجة إضرابه عن العمل مما قد يؤدي إلى تعطيل هذا الحق الدستوري.

#### ثانياً- مشكلة البحث:

يري العمال والنقابات العمالية أن الحق في الإضراب هو إحدى أهم الوسائل التي يلجؤون إليها للتعبير عن رفضهم للظلم الذي يتعرضون إليه، وأن هذا الحق لا يجوز تقييده بأي قيد ولا يجوز التعويض عن الأضرار المترتبة عليه.

ولكن من ناحية أخرى فالإضراب هو واقعة قانونية لا يجوز استثنائها من تطبيق أحكام القانون، فيجب أن يتفقد الإضراب بالقيود القانونية الواردة في قانون العمل وبالقواعد العامة الواردة في القانون المدني والخاصة بالمسؤولية المدنية.

فالمشكلة الرئيسية في هذه الدراسة أننا نبحث مدى إمكانية التعويض عن ممارسة حق دستوري يعتبر من حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، ولذلك فالحكم بمدى التزام العامل أو النقابة العمالية بتعويض الضرر المترتب عن الإضراب عن العمل من عدمه هو أمر دقيق جداً؛ لأنه يمس حقاً أساسياً من حقوق الإنسان.

ولكن من ناحية أخرى لا يمكن أن نغفل حق المضروب في الحصول على تعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء الإضراب عن العمل، وإلا نكون قد أغفلنا مبدأ هاماً من مبادئ القانون المدني وهو الإلتزام بجبر الضرر.

فتثير المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عدة تساؤلات هي:

- ١- هل يجوز تطبيق قواعد المسؤولية المدنية للتعويض عن الأضرار الناتجة عن ممارسة حق دستوري؟
- ٢- متى تعتبر ممارسة الإضراب ممارسة غير مشروعة؟ وما هي صور الخطأ الذي يمكن أن يرتكبه العامل أو النقابة العمالية أثناء ممارسة الحق في الإضراب؟
- ٣- هل تثير الممارسة غير المشروعة لحق الإضراب المسؤولية العقدية أم المسؤولية التقصيرية؟
- ٤- متى تعتبر ممارسة الإضراب تعسفية؟ وهل من الممكن إقامة مسؤولية العامل المدنية عن الأضرار المترتبة عن إضرابه التعسفي عن العمل حتى ولو لم يرتكب خطأ؟
- ٥- هل المسؤولية عن تعويض الضرر يمكن أن تكون مسؤولية جماعية على جميع العمال المشتركين في الإضراب أم مسؤولية فردية؟
- ٦- هل يمكن إقامة المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن الأضرار المترتبة عن الإضراب الذي دعت إليه ونظمته؟
- ٧- متى تعتبر ممارسة النقابة العمالية للإضراب ممارسة تعسفية؟ وهل من الممكن إقامة مسؤولية النقابة المدنية عن الأضرار المترتبة على الممارسة التعسفية للإضراب؟

### ثالثاً- منهج البحث:

حتى نجيب على هذه التساؤلات فسوف نرجع إلى القواعد العامة في القانون المدني المصري لنبحث مدى إمكانية مساءلة النقابة العمالية أو العامل مدنياً في حالة

إصابة الغير بضرر من جراء إضرابه عن العمل، وذلك في ضوء القواعد الواردة في قانون العمل المصري والقواعد المنظمة لحق الإضراب في القانون الفرنسي، ومستعنين بكثير من أحكام محكمة النقض الفرنسية في هذا الأمر.

#### رابعاً- خطة البحث:

حتى نتناول المسؤولية المدنية عن ممارسة الحق في الإضراب، فيجب أن نبحث مسؤولية النقابة العمالية عن أضرار الإضراب الذي دعت إليه ونظمته، ومسؤولية العامل عن الأضرار المترتبة عن إشراكه في الإضراب. وبناءً على ذلك فسوف نقوم بتقسيم هذه الدراسة إلى:

الفصل الأول: ماهية الإضراب.

الفصل الثاني: المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن ممارسة الإضراب.

الفصل الثالث: المسؤولية المدنية للعامل عن ممارسة الإضراب.



## الفصل الأول

### ماهية الإضراب

#### تمهيد وتقسيم:

وفقاً لنص المادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فإن العمال لهم حق الإضراب السلمى، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

فالمشرع المصرى قد أقر بحق العمال فى الإضراب عن العمل ولكنه وضع لهذا الحق ضوابط وإجراءات لممارسته.

فالحق فى الإضراب هو حق دستوري، ولكن هذا الحق ليس بحق مطلق بل يجب أن تكون هناك ضوابط لممارسته حتى يكون متوافقاً مع بقية الحقوق والحريات التى لها نفس القيمة الدستورية مثل حرية العمل وحق الملكية، فالتوفيق بين الحقوق المتعارضة لا يؤدي لإنكار الحق أو منعه ولكن فقط تنظيم ممارسته.<sup>(١)</sup>

وتطبيقاً لذلك، فقد أكد المجلس الدستوري الفرنسي على هذا المعنى عندما قرر أنه (عندما يقوم المشرع بتنظيم الحق فى الإضراب، فإن مهمته تكون بإجراء الموازنة

(1) Birame DIOUF, Les Responsabilités à l'occasion des conflits collectifs de travail : une étude du droit sénégalais des conflits collectifs à la lumière du droit français, Thèse pour le Doctorat d'Etat en droit, Fac de Droit, Univ de Cergy-Pontoise, 2010, P 60.



بين المصالح المهنية - التي يهدف الإضراب للدفاع عنها- وبين المصلحة العامة التي يمكن أن يعتدى الإضراب عليها).<sup>(١)</sup>

والقيود التي يجوز وضعها على الحق في الإضراب هي القيود اللازمة لضمان احترام حقوق وحرريات الأفراد الآخرين، أو لحماية النظام العام أو الأمن القومي أو الصحة العامة أو الآداب العامة.<sup>(٢)</sup>

فهذا الإضراب يجب أن يكون مقيداً بضوابط معينة، بحيث تتم ممارسة هذا الحق في إطار هذه الضوابط حتى تكون هذه الممارسة مشروعة.

حتى نقوم بتناول ماهية الحق في الإضراب، فسوف نتناول المقصود من هذا الحق وعناصره وضوابط ممارسته، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: تعريف الإضراب.

المبحث الثاني: عناصر الإضراب.

المبحث الثالث: ضوابط ممارسة الإضراب.

(1) CC, décision n° 2012-650 DC du 15 mars 2012, J.O du 20 mars 2012, p 5028, texte n° 4 Recueil, p. 149, et disponible sur: [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr).

(2) Birame DIOUF, Les Responsabilités à l'occasion des conflits collectifs de travail, Op.cit, P ٦١.

## المبحث الأول تعريف الإضراب

تقوم فكرة الإضراب على أنه لا يكفي الاعتراف للعمال بحقوقهم قبل رب العمل وإعطائهم الحق في المفاوضة الجماعية مع رب العمل، ولكن يجب أن يمتلكوا الأداة التي تسمح لهم بالضغط على رب العمل لتنفيذ مطالبهم، أحد أهم هذه الوسائل هو الإضراب عن العمل.<sup>(١)</sup>

سنتناول تعريف الإضراب في كل من القانون الفرنسي والقانون المصري، كل في مطلب مستقل.

### المطلب الأول

#### تعريف الإضراب في القانون الفرنسي

لم يضع المشرع الفرنسي تعريفاً للإضراب، وترك وضع التعريف لاجتهادات الفقه والقضاء، وقد قامت محكمة النقض الفرنسية بالفعل بوضع تعريف للإضراب استقرت عليه في الكثير من أحكامها.

---

(1) Alain SUPLOT, Revisiter les droits d'action collective, Droit Social, 2001, n°7-8, pp. 687-704.

فالإضراب- وفقاً لتعريف محكمة النقض الفرنسية- هو توقف العمال كلياً عن العمل للضغط على صاحب العمل بهدف تلبية مطالب مهنية يستطيع صاحب العمل أن يلبّيها. <sup>(١)</sup>

ومن ناحية أخرى فقد تصدى الفقه الفرنسي من جانبه لتعريف الإضراب، حيث يرى رأي في الفقه الفرنسي أن الإضراب هو وسيلة ضغط يستخدمها العمال للتعبير عن رأيهم وللدفاع عن مصالحهم المهنية. <sup>(٢)</sup>

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو قيام العمال بالتوقف عن العمل رغماً عن رب العمل، بالرغم من التزام العمال بالعمل وفقاً لعقد العمل. <sup>(١)</sup>

(1) Cass. Soc, 21 octobre 2009, N° de pourvoi: 08-14490, Bull. civ. V, n° 225, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 23 octobre 2007, N° de pourvoi: 06-17802, Bull. civ. V, N° 169. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 2 février 2006, N° de pourvoi: 04-12336, Bull. civ. V N° 52 p. 46 . et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 23 janvier 1969, Bull. civ. V, p. 41, n°50 . et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 18 janvier 1995, Bull. civ. V, N° 27 p. 18. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 18 juin 1996, Bull. civ. V, N° 243 p. 171. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 26 janvier 2000, Bull. civ. V, N° 38, p. 28. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 18 décembre 2001, Bull. civ. V, n° 387, p. 311. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Céline LAURICHESSE, La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit et de science politique, Université de Bourgogne, 2014, P 33, n° 18.

## المطلب الثاني

## تعريف الإضراب في القانون المصري

إذا كان المشرع المصري قد أقر بمشروعية الإضراب في الدستور ووضع ضوابط لممارسته في قانون العمل، إلا أن المشرع المصري حذى حذو المشرع الفرنسي في عدم وضع تعريف للإضراب تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء.

وعدم وضع تعريف للإضراب من جانب المشرع هو أمر محمود؛ لأنه يفتح الباب أمام اجتهادات الفقهاء والقضاء لوضع التعريف المناسب الذى يواكب التطورات التى تصاحب ممارسة الحق فى الإضراب.

وقد تصدى الفقهاء المصري لوضع تعريفاً للإضراب، فيرى رأي فى الفقه أن الإضراب هو (امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومديراً لتحقيق مطالب مهنية).<sup>(٢)</sup>

ويرى رأى آخر أن الإضراب هو (امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومديراً لتحقيق مطالب مهنية فى إطار الضوابط القانونية المنظمة لحق الإضراب).<sup>(٣)</sup>

=

(1) Paul DURAND, La Grève et le lock-out en droit français, en Collection du droit du travail: Le droit du travail dans la communauté, Luxembourg, 1961, p 207.

(٢) محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٨٣، ص ٨٠٤.

(٣) صلاح على على حسن، تنظيم الحق فى الإضراب: دراسة فى التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص 21.

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو (امتناع العمال عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل).<sup>(١)</sup>

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو (امتناع جميع العمال أو فريق منهم عن أداء العمل الملتمزين به بموجب عقد العمل بدون رضاء صاحب العمل لأجل الحصول على مطالب مهنية).<sup>(٢)</sup>

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو (توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه).<sup>(٣)</sup>

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو (التوقف بصورة جماعية ومذبذبة عن العمل بقصد ممارسة ضغط على صاحب العمل لتحقيق هدف مهني).<sup>(٤)</sup>

ويرى رأي آخر أن الإضراب هو (توقف جماعي مدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها).<sup>(٥)</sup>

(١) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٤٧٢.

(٢) أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل: شرح للقانون الجديد رقم ٣/١٢، ٢٠٠٣، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، ٢٠٠٧، ص ٥٩٤، فقرة ٤٢٩.

(٣) إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة حقوق الكويت، مج ١٨، ع ٣، سبتمبر ١٩٩٤، ص ٥٧-١١٦.

(٤) أحمد حسن البرعي، قانون العمل وقضية التنمية الاقتصادية في مصر: دراسة تحليلية للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، مجلة مصر المعاصرة، مج ٧٣، ع ٣٨٨، ٣٨٧، يناير - أبريل ١٩٨٢، ص ٥-٨٩.

(٥) السيد عيد نابل، مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٨٨، ص ١٨، مشار إليه في: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩، ص ٣٢.

ويرى رأي أخير أن الإضراب هو (حق يخول للعمال الامتناع عن العمل الملزم امتناعاً إرادياً ومديراً لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في إطار القانون).<sup>(١)</sup>

وأميل لهذا التعريف لأنه عرّف الإضراب بأنه حق يتم ممارسته في إطار القانون، وبالتالي فمن الممكن أن يسأل العامل عن تعويض الأضرار المترتبة عن ممارسة هذا الحق، سواء أكانت هذه الأضرار ناتجة عن مجاوزة حدود الحق التي نص عليها القانون أو كانت ناتجة عن التعسف في ممارسة هذا الحق.

كما أن هذا التعريف قد وضح بأن المطالب المبتغى تحقيقها من الإضراب يجب أن تكون مطالب من الممكن تحقيقها، مما قد يضيف صفة التعسف على الإضراب الذي يتم بغرض تحقيق مطالب غير ممكنة أو صعبة التحقيق.

أما بالنسبة للقضاء المصري، فقد ورد تعريف للإضراب في الحكم الصادر من محكمة أمن الدولة العليا طوارئ، حيث عرّف الإضراب بأنه (هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم).<sup>(٢)</sup>

(١) مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩، ص ٣٨.

(٢) محكمة أمن الدولة العليا طوارئ، حكم صادر بتاريخ ١٦ أبريل ١٩٨٧، منشور بمجلة المحاماه، العدد الثامن، يونيو ١٩٨٧، ص ١٢ وما بعدها.



## المبحث الثاني عناصر الإضراب

هناك عدة عناصر يجب أن تتوفر حتى يمكن القول أن ما قام به العمال من امتناع عن العمل يعد إضراباً، هذه العناصر هي التوقف عن العمل، و أن يكون هذا التوقف جماعياً، وأن تكون هناك مطالب للعمال المتوقفين عن العمل، وسوف نتناول كل عنصر من هذه العناصر في مطلب مستقل.

### المطلب الأول التوقف عن العمل

يعد التوقف عن العمل هو العنصر الجوهرى للإضراب عن العمل، والتوقف عن العمل يكون بعدم تنفيذ العمال للعمل الملتزمين به وفقاً لعقد العمل الفردى أو الجماعى أو وفقاً لقانون العمل.<sup>(١)</sup>

ويجب أن يكون التوقف عن العمل بدون رضاء صاحب العمل، فامتناع العمال عن العمل باتفاق بينهم وبين صاحب العمل لإصلاح الآلات أو صيانتها، أو لإعادة ترميم المنشأة لا يدخل فى معنى الإضراب.<sup>(٢)</sup>

(١) صلاح على على حسن، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٢) أحمد السعيد الزقرد، مرجع سابق، ص ٥٩٥، فقرة ٤٢٩.



ويجب أن يكون الإضراب توفيقاً صريحاً كاملاً عن العمل ولو لمدة محدودة، أما مجرد محاولة تقليل الإنتاجية أو تقليل جودة المنتج، أو تقديم الخدمة بشكل بطيء، فلا يعد ممارسة مشروعة للإضراب وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية.<sup>(١)</sup>

ولا توجد مدة محددة للتوقف عن العمل حتى يوصف هذا التوقف بأنه إضراب، فالتوقف لمدة ساعة مثل التوقف عن العمل لعدة أيام.<sup>(٢)</sup>

ولا يشترط أن يبقى العمال المضربون في مكان العمل، فمن حقهم أن يذهبوا إلى بيوتهم أو إلى أي مكان آخر طالما اختاروا أن يتوقفوا عن العمل.<sup>(٣)</sup>

ومن ناحية أخرى فإن محكمة النقض الفرنسية قد أقرت بمشروعية الإضراب المتتابع، أي أن الإضراب لا يكون في كل مكان العمل في آن واحد، وإنما يحدد وقت

(1) Cass. Soc, 25 janvier 2011, N° de pourvoi: 09-69030 , Bull. civ. V, n° 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 2 février 2006, Bull. civ. V, n° 52, p. 46. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 10 octobre 1962, Bull. Civ, n° 702. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 25 février 1998, N° de pourvoi: 95-45457 , Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 16 juillet 1964, Bull.Civ.IV, n° 620, p 508, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Paul DURAND, La Grève et le lock-out en droit français, Op.cit.

(3) Maxence VERVOORT, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Faculté de droit et de science politique, Université de nice sophia-antipolis, 2015, P ٦٧.

معين لكل قسم من أقسام العمل ليقوم بالإضراب بحيث ينتهي الإضراب في قسم ليبدأ في قسم آخر. (١)

وأقرت محكمة النقض الفرنسية بمشروعية الإضراب المنقطع، حيث يقوم العمال بالإضراب عدة مرات في ذات اليوم أو ذات الأسبوع. (٢)

## المطلب الثاني

### جماعية التوقف عن العمل

إن الإضراب هو حق فردي لكل عامل، فيحق للعامل ممارسة هذا الحق أو عدم ممارسته، إلا إنه عندما يقرر ممارسة هذا الحق، فيجب أن يمارسه في جماعة ولا يحق له أن يمارسه منفرداً، فالإضراب هو حق فردي يُمارس بصورة جماعية. (٣)

فالإضراب هو عمل جماعي ولا يجوز أن يكون عملاً فردياً، فلا يجوز أن يتم الإضراب من قبل عامل واحد ولكن من قبل عاملين اثنين على الأقل. (٤)

(1) Cass. Soc, 14 janvier 1960, Bull. IV, N° 43, p. 36. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(2) Cass. Soc, 25 janvier 2011, N° de pourvoi: 09-69030 , Bull. civ. V, n° 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(3) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 26.

(4) Roger LATOURNERIE, Le droit français de la grève: étude théorique et pratique, Paris, Ed Sirey, 1972, P 173.

- Mathilde CARON, Grève dans le privé : conséquences pour les salariés, Les Cahiers Lamy , La revue des comités d'entreprise , n°121, 25/12/2012.

فالإضراب هو حق فردي يمارس بصورة جماعية؛ لأنه بهذه الصورة يواجه عدم التوازن في علاقة العامل ورب العمل، حيث يتكاتف العمال في مواجهة صاحب العمل.<sup>(١)</sup>

ولذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن توقف أحد العمال عن العمل ليس بإضراب، وإنما هو انقطاع عن العمل، فلا يجوز للعامل ممارسة الإضراب منفرداً.<sup>(٢)</sup> فالعامل لا يستطيع أن يقوم بالإضراب منفرداً، فإن كان لديه مطالب مهنية، فيجب أن يقتنع بعض العمال الآخرين للانضمام معه حتى يعتبر التوقف عن العمل الذي يقوم به إضراباً.<sup>(٣)</sup>

ولكن يجوز للعامل منفرداً أن يشترك في إضراب عام على مستوى الدولة، بأن كان الإضراب يخص العاملين في مجال معين وهو الوحيد الذي يعمل في هذا المجال في هذه الشركة، فرغم أنه الوحيد المتوقف عن العمل لدى رب العمل، إلا إن هذا يعد إضراباً؛ لأنه مشترك مع عمال آخرين في إضراب عام على مستوى الدولة.<sup>(٤)</sup>

(1) Jacques Le GOFF, Droit du travail et société: Les relations collectives du travail, PUR, 2002, P 393.

- Céline LAURICHESSE, La grève en droit international privé, Op.cit., P 36, n° 19.

(2) Cass.Soc, 17 décembre 1987, N° de pourvoi: 84-44339, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass.Soc, 29 mars 1995, N° de pourvoi: 93-41863, Bull.civ, 1995 V, N° 111, p. 79, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Céline LAURICHESSE, Op.cit, P 36, n° 19.

(4) Cass.Soc, 13 novembre 1996, N° de pourvoi: 93-42247, Bull civ. 1996, V, N° 379, p. 272. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

ولكن لا يشترط لوصف الامتناع عن العمل بأنه إضراب أن ينضم إليه معظم العمال، فانضمام مجموعة قليلة للتوقف عن العمل لا يمنع من وصفه بالإضراب. (١)

وبالنسبة لقانون العمل المصري، فإنه قد نص صراحة على أن التوقف عن العمل يجب أن يكون جماعياً، وأن الإضراب يكون إعلانه وتنظيمه من خلال النقابات العمالية.

فوفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فإن إعلان وتنظيم الإضراب يكون من خلال النقابات العمالية دفاعاً عن مصالح العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية. (٢)

وكذلك نصت المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية (٣) نصت على اختصاص النقابة العامة بالموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينص عليها قانون العمل، كما تختص بإنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.

=

- Cass.Soc, 29 mars 1995, N° de pourvoi: 93-41863, Bull.civ, 1995 V, N° 111, p. 79, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Cass.Soc, 3 octobre 1963, Bull. civ. IV, p. 534, n° 645. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass.Soc, 21 juin 1967, Bull. Civ, n° 498. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(٢) النقابة العمالية هي منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.

مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٥، ص ٤٦.

(٣) قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع، ٣٠ مارس ١٩٩٥، ص ٢.

ويلاحظ أنه وفقاً للمادة السابعة من هذا القانون، فإن البنيان النقابي في مصر يقوم على شكل هرمي تتكون مستوياته من اللجنة النقابية بالمشأة، ثم النقابة العامة، ثم الاتحاد العام لنقابات العمال.

وبالتالي، فالقانون المصري يختلف في ذلك عن القانون الفرنسي، فالقانون الفرنسي لم يشترط الدعوة للإضراب من قبل النقابة العمالية بالنسبة لعمال القطاع الخاص، واكتفى فقط بشرط أن يكون التوقف عن العمل جماعياً، أما القانون المصري فقد اشترط أن تتم الدعوة إلى الإضراب وتنظيمه من قبل النقابة العمالية.

فوفقاً لقانون العمل المصري، فإن الإضراب لا يكون مشروعاً إلا إذا دعت إليه النقابة العمالية، أما قيام مجموعة من العمال بالتوقف عن العمل بدون دعوة من النقابة العمالية، فلا يعد ذلك إضراباً وإنما امتناع عن العمل يحاسب العامل عليه لإخلاله بالتزامه بالقيام بالعمل.

بل إن قيام العامل بالإضراب عن العمل دون دعوة من النقابة العمالية يعد خطأ جسيماً يجيز فصل العامل وفق نص المادة ٩/٦٩، حيث إن هذه المادة اعتبرت أن عدم مراعاة ضوابط ممارسة الحق في الإضراب الواردة في المواد ١٩٢ - ١٩٤ يعتبر خطأ جسيم يجيز فصل العامل.

ومسلك المشرع المصري في اشتراط أن تتم الدعوة للإضراب وتنظيمه من قبل النقابة العمالية، يجد تبريره في أن النقابة العمالية يكون لها إمكانيات تسمح لها بتنظيم الإضراب ورقابة الدوافع الحقيقية له بما يضمن عدم تجاوز العمال أثناء ممارسة الإضراب أو خروجهم على الضوابط التي نص عليها القانون.

أما القانون الفرنسي فلم يشترط دعوة النقابة للإضراب أو تنظيمه بالنسبة للعمال العاملين في القطاع الخاص، واشترط ذلك فقط بالنسبة للعمال العاملين بالمرافق العامة، فهؤلاء العمال لا يجوز لهم التوقف عن العمل بدون دعوة من قبل نقاباتهم للإضراب عن العمل.

### المطلب الثالث

#### وجود مطالب للعمال المتوقفين عن العمل

يجب أن تكون هناك مطالب مهنية محددة للعمال المضربين عن العمل، فلا يجوز التوقف عن العمل بدون وجود هذه المطالب المتعلقة بالعمل والمطلوبة من صاحب العمل، فبدون وجود هذه المطالب لا يعد التوقف عن العمل إضراباً.<sup>(١)</sup>

فتوقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً دون أن يكون هناك مطالب يريدون تحقيقها لا يعد إضراباً، وإنما إخلال بتنفيذ التزام العامل في قيامه بالعمل.

وقد أكد قانون العمل المصري على هذا العنصر في المادة ١٩٢ منه، حيث أكدت على أن حق الإضراب السلمي للعمال يكون دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، فالهدف من الإضراب هو تحقيق هذه المصالح أو الدفاع عنها.

هذا الشرط بضرورة وجود مطالب للعمال المضربين عن العمل يؤثر نقطتين، أحدهما هو مضمون هذه المطالب والنقطة الأخرى هو مدى جواز الإضراب التضامني، وسوف نتناول هاتين النقطتين في فرعين مستقلين.

(1) Cass. Soc, 22 octobre 2014, N° de pourvoi: 13-19858 13-19859 13-19860, Bull.civ V, n° 246. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)  
 - Cass. Soc, 28 février 2007, N° de pourvoi: 06-40944, Bull.civ V, N° 33. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)  
 - Cass. Soc, 8 avril 1974, N° de pourvoi: 73-40450, Bull.civ V, N° 223, P. 211. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## الفرع الأول

### مضمون المطالب

يمكن القول أن المطالب التي تبرر الإضراب يجب أن تكون لها شروط معينة، فليست كل المطالب يمكن أن تبرر الإضراب.

فيجب أن تكون المطالب مهنية، أي متعلقة بالعمل، فالحق في الإضراب مقرر للدفاع عن المصالح المهنية للعمال، كما أن المطالب المهنية هي المطالب التي يستطيع صاحب العمل الاستجابة لها، أما المطالب غير المهنية فلا يستطيع صاحب العمل أن يلبها لأنها غير متعلقة بالعمل.<sup>(١)</sup>

كما أن هذه المطالب يجب أن تكون مطالب مشروعة أي غير مخالفة للقانون، والمطالب المهنية هي مطالب تتعلق بشروط العمل وظروفه.<sup>(٢)</sup>

وهذه المطالب المهنية قد تكون طلب تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته كتحسين ظروف العمل، أو الوفاء بمقابل ساعات العمل الإضافية، أو المطالبة بتنظيم انتخابات نقابية داخل مكان العمل، وكذلك تعد المطالبة بتوفير وسيلة مواصلات أو المطالبة بمنح بدلات سفر مطالب مهنية.<sup>(٣)</sup>

(1) Jennifer PARASSOL, Le droit de grève, Art disponible sur: [www.blogdegerardpicovschi.com](http://www.blogdegerardpicovschi.com) , la date de mise en ligne est: 9 novembre 2006.

(٢) مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، مرجع سابق، ص ٦٦.

(3) Céline LAURICHESSE, Op.cit, P 38, n° 20.

وكذلك إضراب العمال لمطالبة رب العمل بالسماح لهم بممارسة دورهم النقابي يعد إضراباً مشروعاً؛ لأن المطالبة بممارسة الدور النقابي هي مطالبة مهنية.<sup>(١)</sup>

وتعتبر مطالب مهنية أية مطالب متعلقة بالأجور مثل طلب زيادتها، أو رفع الحد الأدنى لها، أو طلب دفع أجر مقابل العمل الإضافي.<sup>(٢)</sup>

وكذلك تعتبر مطالب مهنية المطالب المتعلقة بظروف العمل مثل تغيير ظروف العمل، كتحديد وقت بداية العمل ونهايته أو تحديد وقت الراحة.<sup>(٣)</sup>

وقد نصت المادة ١٩٢ من قانون العمل المصري على تحديد مضمون مطالب العمال بأنها المطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية، أي أن يطالب العمال بمطالب مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية، ونرى أن هذه العبارة عبارة واسعة مطاطة، وكان يكفي المشرع أن يذكر عبارة (المطالب المهنية)؛، لأن المطالب الاقتصادية والاجتماعية قد تكون مطالب غير متعلقة بالعمل ولا يستطيع صاحب العمل أن يلبئها.

فقد تقوم النقابة بالدعوة لإضراب لمطالبة الدولة بمطالب اقتصادية أو اجتماعية مما يخرج عن قدرة رب العمل في تلبيتها، ومما قد يؤدي إلى صبغ الإضراب بالصبغة السياسية، وهو ما يعد مرفوضاً في مكان العمل.

(1) Cass. Soc, 30 mars 1999, N° de pourvoi: 97-41104, Bull.civ, V, N° 140, p. 101. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 17 juillet 1996, N° de pourvoi: 94-42964, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(3) Cass. Soc, 26 février 1981, N° de pourvoi: 79-41359 79-41376, Bull.Soc, N° 161, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



لذا نرى أن المشرع المصري يجب أن يقصر المطالب المبررة للإضراب على المطالب المهنية فقط، وأن ينص المشرع صراحة على حظر الإضراب لدوافع سياسية داخل مكان العمل.

فقد استقرت محكمة النقض الفرنسية منذ زمن بعيد على عدم مشروعية الإضراب داخل مكان العمل للمطالبة بمطالب سياسية، وأسست المحكمة قضاها على أن الدستور أعطى للعمال الحق في الإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية، فمشروعية الإضراب تتوفر عندما يتم في هذا الإطار للدفاع عن هذه المصالح المهنية، أما عندما يتعدى ذلك للمطالبة بمطالب سياسية، فإنه يفقد مشروعيته.<sup>(١)</sup>

- 
- (1) Cass. Soc, 30 janvier 2008, N° de pourvoi: 06-21781, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 23 mars 1953, N° de pourvoi: 53-01398, Bull.soc, N° 253, P. 188, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 14 janvier 1982, N° de pourvoi: 79-42669, Bull.soc, n° 16, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Crim, 23 octobre 1969, N° de pourvoi: 68-91860, Bull. Crim, n° 267, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 10 mars 1961, Bull.soc N° 333, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 1 mars 1961, Bull.soc, N° 270, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 29 janvier 1960, Bull.soc, N° 113, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
 - Cass. Soc, 5 octobre 1960, Bull.soc, N° 818, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

فالتوقف عن العمل لمجرد عقاب صاحب العمل على قرار أصدره دون وجود مطالبات محددة يعد إضراباً غير مشروع.<sup>(١)</sup>

ويجب أن يلاحظ أن الإضراب هو وسيلة للضغط على رب العمل لتلبية المطالب المهنية وليس وسيلة لتحقيق هذه المطالب مباشرة، فلا يجوز للعمال ممارسة الحق في الإضراب لتحقيق مطالبهم، فمثلاً إذا كانت مطالبة العمال هي عدم العمل ساعات زائدة فلا يحق للعمال ممارسة الإضراب يومياً في هذه الساعات الزائدة؛ لأن بذلك يكون العمال قد حققوا غرضهم بصورة مباشرة عن طريق الإضراب.<sup>(٢)</sup>

فالحق في الإضراب لا يعطي للعمال الحق في تغيير ظروف العمل وفقاً لرغبتهم، وإنما مجرد وقف العمل للضغط على رب العمل للوفاء بما يطلبونه دون تنفيذ هذه المطالب من خلال الإضراب.<sup>(٣)</sup>

ومن ناحية أخرى فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية إضفاء صفة الإضراب على وقف العمل احتجاجاً على فصل أحد العمال بسبب خطأ شخصي يوجب الفصل؛ لأن قرار صاحب العمل قرار مشروع.<sup>(٤)</sup>

(1) Cass. Soc, 10 décembre 1986, N° de pourvoi: 83-41502, Bull.civ V, N° 585, p. 444. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(2) Cass. Soc, 21 juin 1989, N° de pourvoi: 88-44240, Bull.civ V, N° 457, p. 278. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-43895, Bull.civ V, N° 179, p. 131. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Cass. Soc, 7 novembre 1984, N° de pourvoi: 82-41441, Bull.civ V, N° 418. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(4) Cass. Soc, 16 novembre 1993, N° de pourvoi: 91-41024, Bull.civ V, N° 268 P. 183. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

فالحق في الإضراب لا يجوز أن يكون أداة في يد العمال لتعطيل السلطة التأديبية لصاحب العمل التي نظمها قانون العمل.<sup>(١)</sup>

وكذلك فقد نصت المادة ١٩٣ من قانون العمل المصري على حظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، فيجب احترام اتفاقية العمل الجماعية طالما مازالت سارية ولا يجوز الإضراب عن العمل للضغط على صاحب العمل للموافقة على تعديل الاتفاقية.

وقد قصد المشرع المصري من وراء هذا الحظر أن يضمن استقرار تطبيق الاتفاقات الجماعية خلال مدة سريانها خاصة وأن مدتها لا تجاوز ثلاث سنوات، ومن ثم لا يتصور أن تتغير خلالها الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها.<sup>(٢)</sup>

## الفرع الثاني

### الإضراب التضامني

يثور التساؤل عن مدى مشروعية الإضراب التضامني؛ وهو إضراب العمال في أحد المنشآت - دون أن يكون لهم مطالب- تضامناً مع عمال من نفس تخصصهم مضربين في منشأة أخرى لصاحب عمل آخر.<sup>(٣)</sup>

(1) Jean DEPREZ, Grève de solidarité et pouvoir sanctionnateur du chef d'entreprise: vers un assouplissement des conditions de licéité de la grève de solidarité?, Rev Droit social, N°2, P 143-152, février 1988.

(٢) مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، مرجع سابق، ص ١٥٧.

(٣) عبد الكريم غالي، شروط ممارسة الإضراب في نظر القضاء المغربي، مجلة القانون المغربي، العدد الثاني لسنة ٢٠٠٢، ص ٦٣-٦٩.

فقد حكم القضاء الفرنسي بعدم مشروعية هذا الإضراب؛ وذلك لأن رب العمل لن يستطيع تلبية مطالب العمال المضربين لأن المطالبات متعلقة بعمال آخرين يعملون لدى رب عمل آخر. <sup>(١)</sup>

أما إضراب العمال اشتراكا في إضراب عام تمت الدعوة إليه في كل البلاد من قبل العاملين في نفس المجال، فهذا إضراب مشروع بالرغم من عدم وجود مطالبات للمضربين يقدمونها لصاحب العمل، وإنما تكون مطالبات عامة مقدمة لمسؤول في الدولة. <sup>(٢)</sup>

وكذلك يجوز إضراب العمال تضامناً مع أحد العمال داخل نفس المنشأة، وذلك للمطالبة برفع الظلم عن هذا العامل، بشرط أن تكون مطالبهم الخاصة بهذا العامل تحقق مصلحة عامة للعمال جميعاً داخل المنشأة، كأن يضرب العمال للمطالبة بإلغاء قرار فصل تعسفي لأحد زملائهم أو المطالبة بإلغاء قرار الفصل لأحد العمال لرغبة المنشأة في تقليل حجم العمالة. <sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 4 mai 1966, N° de pourvoi: 82-41441, Bull.civ V, N° 411, p 347. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(2) Cass. Soc, 30 mars 1971, N° de pourvoi: 69-40333, Bull.civ V, N° 265 P. 221. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(3) Cass. Soc, 2 juillet 2014, N° de pourvoi: 13-12562, Bull.civ, V, n° 158, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 27 novembre 1985, N° de pourvoi: 82-43649, Bull.civ IV, n° 559, p. 405. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 22 novembre 1995, N° de pourvoi: 93-44017, Bull.civ V, N° 307, p 220. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 17 décembre 2003, N° de pourvoi: 01-46251, Bull.civ V, N° 317, p. 319. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 5 janvier 2011, N° de pourvoi: 10-10685, Bull.civ V, N° 1. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



### المبحث الثالث

#### ضوابط ممارسة الإضراب

ذكرنا سابقاً أن حق الإضراب له عدة ضوابط يجب أن تتوافر حتى يعد الإضراب مشروعاً، فالحق في الإضراب ليس حقاً مطلقاً، وإنما هو حق مقيد في ممارسته بمجموعه من الشروط والضوابط التي تضمن عدم التجاوز في ممارسته.

فالإضراب هو حق اجتماعي معترف به دستورياً، إلا إن ممارسة هذا الحق لا تتم بحرية مطلقة، فحدود هذا الحق تقف عند حدود حقوق الأفراد الآخرين.<sup>(١)</sup>

فضوابط ممارسة الحق في الإضراب تم النص عليها صراحة في قانون العمل المصري، فهذا القانون قد نظم ممارسة الحق في الإضراب بوضع مجموعة من الشروط والإجراءات لممارسة هذا الحق.

أما بالنسبة للقانون الفرنسي فلم ينص على ضوابط ممارسة الحق في الإضراب في القطاع الخاص، حيث أقرت هذه الضوابط محكمة النقض الفرنسية في كثير من أحكامها، فقانون العمل الفرنسي<sup>(٢)</sup> اكتفى فقط بالنص على آثار ممارسة الحق في الإضراب.

(١) عبد الكريم غالي، مرجع سابق.

(2) Code du travail, Version consolidée au 1 février 2017. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

وحتى نقوم بتناول ضوابط ممارسة الإضراب، فسوف نقوم بتقسيم هذا  
المبحث إلى:

**المطلب الأول: حظر الإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم.**

**المطلب الثاني: الإخطار.**

**المطلب الثالث: حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية.**

## **المطلب الأول**

### **حظر الإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم**

مما لا شك فيه أن الإضراب عن العمل له آثار سلبية على العامل وصاحب العمل، فأيام الإضراب تحتسب إجازة بدون أجر بالنسبة للعامل، ويترتب على الإضراب توقف منشأة صاحب العمل مما يسبب خسائر اقتصادية له.

ولذلك يكون من مصلحة العامل ورب العمل محاولة حل النزاع ودياً باتباع الوسائل السلمية لحل منازعات العمل وعدم لجوء العمال للإضراب إلا كحل أخير في حالة تعنت رب العمل وعدم إجابته لمطالب العمال.

فوفقاً للمادة ١٩٣ من قانون العمل، فإنه يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم، فالإضراب الذي يمارس خلال مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم يعد إضراباً غير مشروع.

وإذا رجعنا إلى المواد من ١٦٨ - ١٧٠ من قانون العمل، فسنجد أن قانون العمل قد أوجب على العامل وصاحب العمل الدخول في مفاوضات جماعية في حالة وجود

نزاع بينهم، فإذا لم تتم تسوية النزاع خلال ثلاثين يوم من بدء المفاوضات جاز للطرفين أو أيهما التقدم بطلب للجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

ووفقا للمادة ١٧٩، فإنه إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب لاتخاذ إجراءات التحكيم.

ويرى رأي في الفقه أن قانون العمل المصري قد ألزم العمال باللجوء للوسائل السلمية لحل النزاع القائم مع رب العمل قبل لجوئهم للإضراب عن العمل وإلا كان الإضراب غير مشروع، ويُعد خطأ جسيماً من جانبهم، وأنه لا يجوز للعمال الإضراب عن العمل قبل التفاوض مع صاحب العمل، ولا يجوز لهم الإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم. (١)

ونرى أن المشرع قد نص صراحة على حظر الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم وفقاً لصريح نص المادة ١٩٣، ولكن المشرع لم يحظر على العمال الإضراب أثناء التفاوض مع صاحب العمل، فإذا كان العمال ملتزمين بالتفاوض مع صاحب العمل في حالة وجود نزاع إلا أنهم ليس من المحظور عليهم الإضراب أثناء التفاوض؛ لأن الحق في الإضراب من الحقوق الدستورية التي لا يجوز حظرها أو تقييدها إلا بنص صريح.

(١) صلاح على على حسن، مرجع سابق، ص ١٠٢ - ١٠٩.

- مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، مرجع سابق، ص ١٤٣.



وليس معنى حظر الإضراب خلال مراحل الوساطة والتحكيم حظره أيضاً أثناء المفاوضات؛ وذلك لأن الطرفين قد لا يلجأوا للوساطة أو التحكيم، فالنصوص السابقة صريحة في أن اللجوء للوساطة أو التحكيم جوازي وليس ملزماً.

وبالتالي فنرى أن لجوء العمال للإضراب أثناء المفاوضات بناء على دعوة من النقابة لا يُعد خطأ جسيماً يبرر فصلهم.

## المطلب الثاني

### الإخطار

الإخطار هو إجراء سابق على الإضراب يكشف عن الرغبة فيه والإصرار عليه، ويقصد منه إخبار رب العمل بأن العمال تنتوي القيام بإضراب.

ووفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فإنه في حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية، فيقع على عاتق النقابة العامة المعنية- بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية- الإخطار باعتزام العمال بالإضراب عن العمل، وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحدده له.

وهذا الضابط مهم جداً لأنه يقضى على ما يطلق عليه (الإضراب المفاجئ)، بحيث لا يُفاجأ رب العمل بالإضراب، وإنما يكون مستعداً له بحيث يقرر ما سوف يفعله

أيام الإضراب لتخفيف آثاره، فضلا عن إمكانية التوصل لحل ودي للنزاع خلال فترة العشرة أيام، وقد يمثل رب العمل لمطالب العمال خلال تلك الفترة.

ووفقا لنص المادة ١٩٢، فإن الالتزام بالإخطار يقع على عاتق اللجنة النقابية، وذلك إذا كانت هناك لجنة نقابية بالمنشأة، أما إذا لم تكن هناك لجنة نقابية، فإن الإخطار يقع على عاتق النقابة العامة، وهذا الحكم يتلاءم مع الحكم المقرر في قانون العمل بأن الدعوة للإضراب وتنظيمه تكون على عاتق النقابة العمالية، فمن المنطقي أن تلتزم هي بالإخطار.

وتلتزم اللجنة النقابية أو النقابة العامة بإخطار رب العمل ومكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته المنشأة التي ينتوى العمال الإضراب بها، وقد حدد القانون مدة للإخطار بحيث يكون قبل الإضراب بعشرة أيام على الأقل.

وقد ألزم القانون النقابة أن توضح في الإخطار الأسباب الدافعة إلى الإضراب، وترجع العلة في ذلك إلى أن المشرع قد قدر بأن صاحب العمل عندما يعلم مسبقاً بأسباب الإضراب قد يستجيب لتحقيق مطالب العمال، فقد يجد رب العمل أن تحقيق مطالب العمال أمر أقل تكلفه من الخسائر التي قد تترتب على الإضراب، كما أن إخطار مكتب القوى العاملة بأسباب الإضراب قد يدفعه للتواصل مع صاحب العمل لمحاولة إقناعه بتلبية مطالب العمال.<sup>(١)</sup>

كما يجب أن يشتمل الإخطار على المدة المحددة للإضراب، وقد تطّلب القانون ذلك حتى يكون صاحب العمل على علم بالمدة التي سيستغرقها الإضراب فيوفق

(١) صلاح على على حسن، مرجع سابق، ص ١١٤.

أوضاعه فيما يكون قد التزم به في تعاقداته المستقبلية مع عملائه، فيقلل بقدر الإمكان من الخسائر الاقتصادية المترتبة على الإضراب.<sup>(١)</sup>

والإخطار يجب أن يكون كتابياً وأن يتم في شكل خطاب مسجل بعلم الوصول، وذلك حتى لا يثار أي نزاع حول القيام بالإخطار من عدمه، فالخطاب المسجل بعلم الوصول يثبت حدوث الإخطار بسهولة.

ولم ينص قانون العمل الفرنسي على شرط الإخطار للإضراب في القطاع الخاص، مما يسمح للعمال بالإعلان المفاجئ عن الإضراب دون إخطار مسبق.<sup>(٢)</sup>

فكل ماتطلبه القضاء الفرنسي أن يتم إخبار رب العمل بمطالب العمال عند البدء في الإضراب، ولم يحدد القضاء وسيلة معينة لإخبار رب العمل بهذه المطالب.<sup>(٣)</sup>

(١) المرجع سابق، نفس الصفحة.

(2) Mathilde CARON, Grève dans le privé, Op.cit.

- Francisco Mananga, L'exercice du droit de grève et du droit de retrait par les personnels du secteur social et médico-social : une question d'équité, Journal du droit des jeunes, 2009/9, n° 289, p. 33-39.

(3) Cass. Soc, 30 juin 2015, N° de pourvoi: 14-11077, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 28 février 2007, N° de pourvoi: 06-40944, Bull. civ, V, N° 33. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-46448, Bull.civ V, N° 180, p. 132. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 24 mars 1988, N° de pourvoi: 85-43604, Non publié au bulletin. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 19 novembre 1996, N° de pourvoi: 94-42631 94-42635, Bull.civ V, N° 391, p. 280. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

فيحق للعمال البدء في الإضراب فور إبلاغ رب العمل بمطالباتهم دون حاجة لانتظار رد رب العمل على هذه المطالبات بالقبول أو الرفض.<sup>(١)</sup>

### المطلب الثالث

#### حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية

نصت المادة ١٩٤ من قانون العمل المصري على (يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي وبالخدمات التي تقدمها، وكذلك المنشآت الحيوية التي يؤدي الإضراب فيها إلى إضراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت).

وقد أصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup> محدداً المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي يحظر فيها الإضراب، حيث حدد هذه المنشآت بأنها: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخابز، وسائل النقل الجماعي للركاب، وسائل نقل البضائع، منشآت

(1) Cass. Soc, 22 octobre 2014, N° de pourvoi: 13-19858 13-19859 13-19860, Bull.civ V, n° 246. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 11 juillet 1989, N° de pourvoi: 87-40727, Bull.civ V, N° 509, p. 308. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 7 février 1990, N° de pourvoi: 87-43566 87-44473 87-44488, Bull.civ V, N° 42, p. 27. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(٢) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ م بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل، صادر بتاريخ ١٢ يوليو ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٦٠، ١٧ يوليو ٢٠٠٣.

الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز و الصرف الصحي، منشآت الاتصالات، منشآت المواني والمنائر والمطارات، والمؤسسات التعليمية.

فمما لا شك فيه أن الإضراب في المنشآت الاستراتيجية والحيوية يتسبب بمشاكل كبيرة لصاحب العمل ولمشاكل أكثر لعملاء هذه المنشآت وقد يتسبب في شلل الحياة اليومية للأفراد، مثل الإضراب في شركات الاتصالات أو شركات النقل الجماعي، بل وقد يؤدي الإضراب لتعريض حياة المواطنين للخطر مثل الإضراب في المستشفيات والصيدليات الخاصة.

ويرى رأي في الفقه أن قرار رئيس مجلس الوزراء قد توسع في تحديد المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي يحظر على العاملين الإضراب فيها، وأن هذا القرار يؤدي إلى تضيق ممارسة الحق في الإضراب.<sup>(١)</sup>

ونرى من جانبنا أن قرار رئيس مجلس الوزراء لم يتوسع في تحديد المنشآت وأنه حدد المنشآت التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن القومي أو إضراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين مثلما نصت المادة ١٩٤ ، فالقرار قد أعمل حكم المادة؛ لأن كل المنشآت الواردة فيه تمس الأمن القومي أو الحياة اليومية للمواطنين ويترتب على الإضراب فيها مخاطر شديدة للأمن القومي أو لمصالح المواطنين.

(١) صلاح على على حسن، مرجع سابق، ص ١١٦.

## الفصل الثاني

### المسؤولية المدنية للنقابة العمالية

#### عن ممارسة الإضراب

#### تمهيد وتقسيم:

وفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فللعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي يظهر من هذا النص أن المشرع المصري قد أعطى النقابة العمالية الدور الرئيس في الدعوة للإضراب وتنظيمه، فلا يجوز الدعوة للإضراب من غير النقابات العمالية.

أما بالنسبة للقانون الفرنسي، فإن النقابة تلعب الدور الرئيس في الدعوة للإضراب وتنظيمه بالنسبة للعاملين في المرافق العامة فقط دون العاملين في القطاع الخاص.

ويرجع ذلك إلى أن النقابة العمالية هي مؤسسة تهدف للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية لأعضائها من العمال، فحول لها القانون وسيلة الإضراب لاستخدامها عند الحاجة للدفاع عن هذه المصالح.<sup>(١)</sup>

(1) Adrien LANCIAUX, La responsabilité delictuelle du syndicat à l'occasion d'un conflit collectif, Art disponible sur: [www.legavox.fr](http://www.legavox.fr), La date de mise en ligne est: 28/9/2012.

ويثور التساؤل عن مدى إمكانية الرجوع على النقابة العمالية بالتعويض عن الأضرار التي قد تترتب عن الإضراب الذي دعت إليه في حالة ارتكاب أي خطأ من جانب النقابة أو في حالة التعسف من جانبها في استعمال حقها في الدعوة للإضراب وتنظيمه.

حتى نجيب عن هذا التساؤل، فسوف نبحث في مدى جواز إقامة المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن ممارسة الإضراب من حيث المبدأ، ثم نبحث في المسؤولية المدنية للنقابة عن الأخطاء المرتكبة في الدعوة إلى الإضراب أو تنظيمه، ثم نبحث المسؤولية المدنية عن تعسف النقابة في استعمال حقها في الدعوة للإضراب وتنظيمه.

وبالتالي فسوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: مبدأ المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن ممارسة الإضراب.

المبحث الثاني: المسؤولية المدنية عن ممارسة النقابة الخاطئة للإضراب.

المبحث الثالث: المسؤولية المدنية عن ممارسة النقابة التعسفية للإضراب.

## المبحث الأول

### مبدأ المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن ممارسة الإضراب

مبدأ المسؤولية المدنية للنقابات العمالية من الموضوعات التي شهدت جدالاً حاداً في الفقه الفرنسي قبل أن يقره القضاء، فقد انقسم الفقه إلى اتجاه معارض لتطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية على النقابات العمالية بحجة أن ذلك سيمنعها من أداء الدور المنوط بها في الدفاع عن العمال، في حين رأى الاتجاه الآخر أن القواعد العامة في المسؤولية المدنية يجب أن تطبق على أي فعل يعد خطأ حتى ولو ارتكبه النقابة العمالية.<sup>(١)</sup>

ولكن تم حسم الأمر من قبل المجلس الدستوري حيث رفض إقرار مبدأ (عدم المسؤولية المدنية) للنقابات العمالية بصفة عامة وعن ممارسة الحق في الإضراب بصفة خاصة، وقرر عدم دستورية النص على مبدأ عدم المسؤولية المدنية في التشريع، بالرغم من إقراره بأن الحق في الإضراب هو حق دستوري.<sup>(٢)</sup>

وجاءت محكمة النقض الفرنسية بعد قرار المجلس الدستوري الفرنسي بعدة أيام لتطبق هذا المبدأ الذي قرره؛ حيث أقرت في حكيمين صادرين في نفس اليوم على المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن الأخطاء المرتكبة في ممارسة الحق في الإضراب والمسؤولية عن التعسف في ممارسة هذا الحق.<sup>(٣)</sup>

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 297-302.

(2) CC, décision n° 82- 144, 22 Octobre 1982, RCC, p. 61, et disponible sur : <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-con.decision-n-82-144-dc-du-22-octobre-1982.8004.html>.

(3) Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-13958 80-14046 80-14097, Bull.soc, N° 614, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).



فهذان الحكمان الصادران من الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد وضعوا المبدأ الذي أقره المجلس الدستوري موضع التطبيق بالحكم بتأييد المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن الأضرار الناتجة عن الخطأ أو التعسف في ممارسة الإضراب.

وبالتالي فالقواعد العامة للمسؤولية المدنية تقبل التطبيق على الأخطاء التي ترتكبها النقابة العمالية أثناء ممارسة دورها في الدعوة للإضراب أو في تنظيمه.

ويجب ملاحظة أن القواعد العامة في المسؤولية المدنية التقصيرية هي التي تنطبق على الأخطاء المرتكبة من قبل النقابة العمالية أثناء ممارسة الحق في الإضراب؛ وذلك لأن النقابة تمارس هذا الحق وفقاً لنصوص قانون العمل، فأى خروج عن الضوابط المقررة في قانون العمل والخاصة بممارسة الحق في الإضراب يمثل خطأً تقصيرياً، مما يثير المسؤولية التقصيرية للنقابة في حالة توافر أركان المسؤولية الأخرى.

وكذلك الأمر فيما يتعلق بالتعسف في ممارسة الحق في الإضراب، فتنظيم النقابة العمالية للإضراب أو الدعوة إليه يمكن أن ينطبق عليه القواعد العامة التي تحكم التعسف في استعمال الحق إذا توافرت حالة من حالات التعسف في تصرفات النقابة العمالية أثناء الدعوة للإضراب أو تنظيمه.

فالنقابة العمالية تتمتع بالشخصية القانونية الاعتبارية، مما يؤدي إلى إمكانية إقامة مسؤوليتها المدنية عن الأخطاء التي ترتكبها بصفة عامة وأثناء ممارسة الإضراب بصفة خاصة. (١)

=

- Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-16929, Bull.soc, N° 615,  
Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Adrien LANCIAUX, Op.cit.

## المبحث الثاني

### المسؤولية المدنية عن ممارسة النقابة الخاطئة للإضراب

انتهينا إلى أن القواعد العامة في المسؤولية المدنية التقصيرية ستقبل التطبيق على الأخطاء التي ترتبها النقابة العمالية أثناء ممارسة دورها في الإضراب عن العمل.

فالنقابة العمالية تلعب دوراً محورياً في ممارسة الحق في الإضراب؛ حيث أنط بها القانون الإعلان عن الإضراب ثم تنظيمه بعد ذلك، فدور النقابة لا يقتصر عن الإعلان فقط ولكن يستمر لتنظيم الإضراب.

وتطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني، فحتى تثور المسؤولية المدنية التقصيرية للنقابة العمالية، فيجب توافر الأركان الثلاث للمسؤولية المدنية التقصيرية وهي الخطأ والضرر وعلاقة السببية، فيجب أن ترتب النقابة خطأً تقصيرياً يترتب عليه ضرر بالمدعى.

وحتى نبحت متى تتوافر المسؤولية المدنية للنقابة العمالية، فسوف نبحت كل ركن من هذه الأركان، ثم نبحت الأثر المترتب على توافر هذه الأركان في حق النقابة.

وبالتالي سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: أركان المسؤولية.

المطلب الثاني: أثر المسؤولية.

## المطلب الأول

### أركان المسؤولية

وفقاً للقواعد العامة، فإن أركان المسؤولية التقصيرية هي الخطأ والضرر وعلاقة السببية، مما يقتضي أن نبحث كل ركن من تلك الأركان ومدى تحققه بالنسبة للنقابة العمالية أثناء ممارسة الإضراب، فسوف نتناول كل ركن من تلك الأركان في فرع مستقل.

### الفرع الأول

#### الخطأ

الخطأ في المسؤولية التقصيرية هو إخلال بالتزام قانوني بأن يصطنع الشخص في سلوكه اليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير، فإذا انحرف عن هذا السلوك الواجب، وكان من القدرة على التمييز بحيث يدرك أنه قد انحرف، كان هذا الانحراف خطأ يستوجب مسنوليته التقصيرية.<sup>(١)</sup>

والمبدأ المستقر عليه هو جواز إقامة المسؤولية المدنية للشخص المعنوي عن الأخطاء التي يرتكبها ممثلوه عند القيام بإدارة شؤونه، ولما كان الشخص المعنوي يختلف عن الشخص الطبيعي أنه لا يمكن أن يُنسب له التمييز، فلا بد من الاقتصار على ركن التعدي في الخطأ دون ركن التمييز، ويكفي لتحديد ما إذا كان الشخص المعنوي قد أخطأ أن يقاس تصرفه إلى تصرف شخص معنوي مجرد في الظروف الخارجية التي

(١) عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص ٨٨١-٨٨٢، الفقرة ٥٢٧.

تصرف فيها، فإذا انحرف عن هذا المقياس المادي، كان هناك خطأ، وتحققت مسئوليته. (١)

وتطبيقاً لذلك، فعندما أقرت محكمة النقض الفرنسية المسؤولية المدنية للنقابة العمالية عن ممارسة الحق في الإضراب- في الحكم السابق الإشارة إليه- فقد حددت المحكمة في الحكم الحالات التي يمكن مساءلة النقابة مدنياً عنها، وهي عندما ترتكب النقابة أفعالاً تعد جرائم جنائية وعندما ترتكب أفعالاً تخرج عن حدود الممارسة الطبيعية للحق في الإضراب. (٢)

وبالتالي فإن أي فعل يمثل جريمة جنائية ترتكبه النقابة أثناء ممارسة الإضراب يعد خطأ تقصيري، وكذلك يُعد خطأ أي فعل لا يمكن اعتباره ممارسة طبيعية للحق في الإضراب، أي يخرج عن حدود الممارسة الطبيعية للحق في الإضراب.

(١) السنهوري، مرجع سابق، ص ٩١٣-٩١٥، فقرة ٥٤١.

— سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني: الالتزامات: الفعل الضار والمسئولية المدنية، الطبعة الخامسة، ١٩٩٢، بدون ناشر، ص ٤١٤-٤٤٧.

— أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥، ص ٣٣٥.

— محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦، ص ٥٤١-٥٤٣.

— مصطفى الجمال، مصادر الالتزام، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٤١١-٤١٣.

— رمضان أبو السعود، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٣٦، ٣٣٧.

(2) Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-13958 80-14046 80-14097, Bull.soc, N° 614, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

**أولاً- الممارسة غير الطبيعية للإضراب:-**

كيف يمكن أن تُعد الدعوة إلى الإضراب أو تنظيمه ممارسة غير طبيعية للحق في الإضراب مما يعد خطأ تقصيرياً؟

يمكن القول إن النقابة تُعد مرتكبة لخطأ تقصيري عندما تخالف القواعد التي نص عليها القانون والتي تنظم ممارسة الإضراب.

وكذلك فالدعوة لإضراب غير مشروع - لمخالفته للقانون - يُعد خطأ تقصيرياً من جانب النقابة للخروج عن الممارسة الطبيعية للإضراب، فالدعوة من قبل النقابة لعمل إضراب لتحقيق مطالب سياسية يعد خطأ؛ لأن هذا الإضراب يعتبر إضراباً سياسياً غير مشروع.<sup>(١)</sup>

كما أن الدعوة لإضراب غير سلمي من جانب النقابة هو خطأ تقصيري؛ لأن قانون العمل صريح في أن الإضراب يجب أن يكون سلمياً، فأى دعوة من جانب النقابة لعمل غير سلمي بالفعل أو القول أثناء الإضراب يُعد خطأ تقصيرياً من جانب النقابة.

كما أنه وفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري، يجب على النقابة إخطار كل من صاحب العمل ومديرية القوى العاملة التي يقع في دائرتها المنشأة التي سيتم فيها الإضراب قبل التاريخ المحدد له بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

(1) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٣٨.

فإذا لم تقم النقابة باخطار رب العمل ومديرية القوى العاملة قبل الإضراب بعشرة أيام على الأقل، فتكون قد ارتكبت خطأ تقصيرياً لمخالفتها نصاً من النصوص المنظمة لممارسة الحق في الإضراب.

وكذلك الأمر فإن دعوة النقابة للإضراب في إحدى المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي حظر القانون الإضراب بها يُعد خطأ من جانب النقابة لمخالفة ذلك لنص المادة ١٩٤ من قانون العمل المصري.

وكذلك يُعد خطأ من جانب النقابة الدعوة للإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية حال سريانها لمخالفة ذلك لنص المادة ١٩٣ من قانون العمل المصري.

وكذلك يُعد خطأ من جانب النقابة الدعوة للإضراب في أي مرحلة من مراحل الوساطة أو التحكيم لمخالفة ذلك لنص المادة ١٩٣ من قانون العمل المصري.

ومن جانبها فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن دعوة النقابة العمال لتعطيل النظام المعلوماتي داخل المؤسسة هو نوع من أنواع الممارسة غير الطبيعية للإضراب عن العمل مما يعتبر خطأ من جانب النقابة.<sup>(١)</sup>

### ثانياً- ارتكاب جريمة جنائية:-

تعتبر النقابة قد ارتكبت جريمة عندما تحرض العمال المضربين على ارتكاب جرائم أثناء الإضراب، فالتحريض على الجريمة يُعد في حد ذاته جريمة وفي ذات الوقت خطأ تقصيرياً.

(1) Cass. Soc, 26 janvier 2000, N° de pourvoi: 97-15291, Bull.civ, V, N° 38, p. 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

فمن الجرائم الشائع ارتكابها في الإضراب جريمة الاعتداء على حرية العمل، حيث يقوم العمال المضربون بمنع العمال غير المضربين من العمل بأي طريقة من الطرق، هذا الفعل مجرم وفقاً للمادة ٤٣١ - ١ من قانون العقوبات الفرنسي، فيعاقب العامل المضرب بعقوبة السجن مدة لا تزيد عن عام وغرامة لا تزيد عن خمسة عشرة ألف يورو إذا اعتدى العامل المضرب على حرية العمل للعمال الآخرين.

ونفس الأمر في قانون العقوبات المصري الذي اعتبر الاعتداء على حرية العمل جريمة وعاقب فاعلها بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وغرامة لا تزيد عن مائة جنيه وذلك في المادة ٣٧٥ منه.

وبالتالي فالنقابة تُعتبر قد ارتكبت خطأ تقصيراً إذا نظمت الإضراب وحرضت العمال المضربين على القيام بمنع العمال غير المضربين من العمل.<sup>(١)</sup>

وكذلك تُعد النقابة قد ارتكبت خطأ إذا حرضت العمال المضربين على احتلال مكان العمل بالقوة لإجبار رب العمل على الامتثال لمطالبهم.<sup>(٢)</sup>

ومن الجرائم التي يمكن أن يرتكبها العمال المضربون احتجاز أفراد داخل مكان العمل ومنعهم من الخروج منه مثل احتجاز عملاء المنشأة أو احتجاز العمال الآخرين غير المضربين، فهذا الاحتجاز للأشخاص يعد جريمة جنائية وفقاً لنص المادة ١/٢٢٤ من قانون العقوبات الفرنسي، حيث يعاقب مرتكبها بالسجن مدة لا تزيد عن عشرين عاماً.

(1) Cass. Soc, 30 janvier 1991, N° de pourvoi: 89-17332, Bull.civ, V, N° 40, p. 25, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 8 novembre 1984, N° de pourvoi: 82-14816, Bull.civ, V, n° 423, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

وبالتالي فالنقابة تُعتبر قد ارتكبت خطأً تقصيرياً عندما تنظم الإضراب وتحرض العمال المضربين على القيام باحتجاز أفراد داخل مكان العمل.

وهناك كثير من الجرائم الأخرى التي من الممكن ارتكابها من قبل العمال أثناء الإضراب مثل الاعتداء على صاحب العمل أو الاعتداء على العمال غير المضربين أو إتلاف أدوات العمل، فكل هذه الأفعال يمثل التحريض عليها من قبل النقابة العمالية خطأً تقصيرياً، فأى تحريض للعمال من جانب النقابة للخروج عن سلمية الإضراب يُعد خطأً تقصيرياً.

### ثالثاً- الإهمال :-

يُعد الإهمال أحد صور الخطأ التقصيري، حيث يخل الشخص بما يجب أن يقوم به، وحيث إن النقابة العمالية مسؤولة عن تنظيم الإضراب، فهل من الممكن أن يُنسب إليها خطأ الإهمال في تنظيم هذا الإضراب؟

أجابت محكمة النقض الفرنسية بالنفي على هذا التساؤل؛ حيث نقضت حكم محكمة استئناف (Angers) الذي أيد الحكم على النقابة بتعويض عن الأضرار التي ارتكبتها العمال المضربين، وكانت محكمة الموضوع ومحكمة الاستئناف قد أسسا حكمهما على أساس وجود ممثل النقابة في الإضراب وعدم منعه العمال المضربين من الاعتداء على العمال غير المضربين.

فقد نقضت محكمة النقض هذا الحكم مفررة أن (النقابة لا تُسأل إلا عن الأخطاء التي يرتكبها العمال المضربون، وتكون هي قد حرصتهم عليها، أما الأخطاء التي يرتكبها العمال ولا تكون قد حرصتهم عليها فلا تُسأل عن عدم منعها).<sup>(١)</sup>

(1) Cass. Soc, 29 janvier 2003, N° de pourvoi: 00-22290, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).



وقد أكدت محكمة النقض هذا الحكم في وقت لاحق مقرررة أن النقابة لا تكون مسؤولة عن متابعة العمال أثناء تنظيم الإضراب مما ينفى عنها المسؤولية المدنية إن ارتكب العمال خطأ أثناء ممارسة الإضراب.<sup>(١)</sup>

وقد انتقد رأي في الفقه هذا الحكم على أساس أن النقابة هي المنوط بها قانوناً الإعلان عن الإضراب وتنظيمه، فتكون ملزمة بمنع أي خطأ من جانب العمال المضربين، فلا يجوز أن تتخذ موقفاً سلبياً أمام تجاوزات العمال المضربين في إضراب هي التي دعت إليه.<sup>(٢)</sup>

ونرى أن إهمال النقابة أثناء تنظيم الإضراب هو خطأ سلبي يمكن أن تكون مسؤولة عن الأضرار المترتبة عليه، خاصة أن قانون العمل المصري صريح في أن النقابة مسؤولة عن تنظيم الإضراب.

فاتخاذ ممثل النقابة موقفاً سلبياً تماماً وعدم اعتراضه على قيام العمال المضربين بالاعتداء على العمال غير المضربين هو إهمال؛ لأنه يجب أن يقوم بأي دور إيجابي في منع ذلك، فصمته على ذلك يعد إقراراً منه يشجع العمال المضربين على التمادي في ذلك.

لذلك نرى أن الموقف السلبي للنقابة أمام الأخطاء الجسيمة للعمال أثناء الإضراب هو خطأ تقصيري؛ لأن النقابة منوط بها قانوناً تنظيم الإضراب، فسكوتها أمام الأخطاء الجسيمة للعمال هو تشجيع للعمال على القيام بهذا الخطأ.

(1) Cass. Civ, 26 octobre 2006, N° de pourvoi: 04-11665, Bull.civ,II, n° 299, p. 275, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Adrien LANCIAUX, Op.cit.

**\*المسؤولية عن أخطاء العمال المضربين**

ومن ناحية أخرى، فالنقابة لا تكون مسؤولة عن أخطاء العمال المضربين إن هي قامت باتخاذ كل الإجراءات القانونية السليمة للدعوة للإضراب، وقامت بتنظيم الإضراب بصورة قانونية سليمة خالية من أي خطأ، وقامت بمنع العمال المضربين من الأخطاء التي يحاولون ارتكابها أثناء الإضراب، فقيام العمال بعد ذلك بأي خطأ أثناء الإضراب لا تُسأل عنه النقابة، ولكن يُسأل عنه العامل شخصياً.<sup>(١)</sup>

فالنقابة مسؤولة فقط عن الأخطاء التي ترتكبها أثناء الدعوة للإضراب وأثناء تنظيمه، ولا تكون مسؤولة عن الأخطاء التي يرتكبها العمال المضربون أثناء الإضراب، فكون العمال المضربين أعضاء في النقابة لا يؤدي إلى توافر علاقة تبعية بين العامل ونقابته أثناء ممارسة العامل للحق في الإضراب، فلا تكون النقابة مسؤولة عن أفعالهم.

فمجرد انتماء العامل للنقابة لا يكفي لتوافر علاقة التبعية بينه وبين النقابة التي تعد الشرط الرئيسي لإقامة مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه؛ لأن النقابة لا تملك سلطة الرقابة والتوجيه على العمال، كما أن العامل يمارس حقاً فردياً مقررأ له دستورياً.<sup>(٢)</sup>

ولقد أكدت محكمة النقض الفرنسية أن النقابة لا تكون مسؤولة مدنياً عن الأخطاء التي يرتكبها العمال المضربون أعضاء النقابة حتى ولو كانوا يحتلون مناصب

(1) Ibid.

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٣٨.

تنظيمية بالنقابة، طالما أن ما ارتكبه من أخطاء لم تأمر به النقابة نفسها أثناء الإعلان عن الإضراب أو أثناء تنظيمه. (١)

وقد أكدت محكمة النقض في حكم آخر على عدم مسؤولية النقابة عن الأخطاء التي يرتكبها العمال أثناء الإضراب معللة ذلك بأن النقابة لا تملك سلطة على العمال الأعضاء فيها، فهي فقط تدافع عن حقوقهم من خلال الدعوة الى الإضراب للدفاع عن مصالحهم، وتقوم بتنظيم هذا الإضراب، إلا إنها لا تملك سيطرة تامة عليهم أثناء قيامهم بالإضراب. (٢)

ويتضح من هذه الأحكام أن محكمة النقض لا تريد أن توسع من المسؤولية المدنية للنقابة عن الإضراب، حتى لا يمثل ذلك تهديدا للنقابة يمنعها من أداء دورها في الدفاع عن أعضائها من خلال وسيلة الإضراب عن العمل.

فرب العمل المضرور من الإضراب، إذا رفع دعوى على النقابة للمطالبة بالتعويض، فيجب أن يثبت الخطأ الذي ارتكبه النقابة – على الوجه الذي أوضحناه

(1) Cass. Soc, 22 juin 2004, N° de pourvoi: 02-15500 ,Bull.civ, V, N° 174, p. 164, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 17 juillet 1990, N° de pourvoi: 88-11937, Bull.CIV, V, N° 375, p. 224, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 21 janvier 1987, N° de pourvoi: 85-13295, Bull.CIV, V, N° 27, p. 15, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 23 juin 1988, N° de pourvoi: 86-12327, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. CIV 2, 26 octobre 2006, N° de pourvoi: 04-11665, Bull.CIV, 2006, II, n° 299, p. 275, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

سابقاً- ولا يكفي أن يثبت خطأ العمال المضربين لإثبات خطأ النقابة، فكل منهم خطأه منفصل عن الآخر.

وبالتالي نلاحظ أن محكمة النقض الفرنسية تحاول الحد من مسؤولية النقابة عن ممارسة الحق في الإضراب وذلك عن طريق الحد من مفهوم الخطأ الذي ترتبه النقابة أثناء ممارسة هذا الحق، ويرجع ذلك لرغبة المحكمة في تشجيع النقابة على القيام بدورها في الدفاع عن مطالب العمال المهنية.

### الفرع الثاني

#### الضرر

الضرر هو الركن الثاني من أركان المسؤولية التقصيرية، ويقع على عاتق المضرور إثبات وقوعه، ويستطيع ذلك باستخدام كافة طرق الإثبات باعتبار أن الضرر واقعة مادية.

والضرر نوعان أحدهما مادي؛ أي الإخلال بحق أو مصلحة مالية للمضرور، والآخر هو الضرر الأدبي؛ وهو الضرر الذي يصيب الشخص في مصلحة غير مالية حيث يصيبه في شعوره أو كرامته أو شرفه أو أي معنى آخر من المعاني التي يحرص الناس عليها. (١)

وفيما يتعلق بممارسة الإضراب، فيجب ملاحظة أن الممارسة المشروعة للإضراب من الطبيعي أن تترتب عليها أضرار مادية لصاحب العمل، وهي الخسارة التي لحقت به جراء توقف العمل بالمنشأة في وقت الإضراب. (٢)

(١) محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام، مرجع سابق، ص ٣٩٩.

(2) Adrien LANCIAUX, Op.cit.

ولكن هذا الضرر لا يمكن التعويض عنه؛ لأنه ضرر مترتب على ممارسة مشروعة وغير مترتب على خطأ، فالضرر الذي يتم التعويض عنه هو الضرر الذي سيترتب على الخطأ الذي ارتكبه النقابة أثناء ممارسة الإضراب.

فمن الأضرار التي يمكن أن تترتب على أخطاء النقابة أثناء ممارسة الإضراب هو الضرر المادي الذي يصيب رب العمل والمتمثل في الخسارة المالية التي أصابته نتيجة دفع رواتب العمال غير المضربين عن أيام الإضراب رغم عدم عملهم هذه الأيام؛ لأنهم لم يستطيعوا دخول مكان العمل؛ لأن النقابة حرمت العمال المضربين على إغلاق مكان العمل عنوة ومنع العمال من الدخول. (١)

وكذلك قد يدعى العمال غير المضربين إصابتهم بضرر مادي أو معنوي نتيجة الاعتداء عليهم بالسب أو بالضرب من قبل العمال المضربين بناء على تحريض النقابة. (٢)

ومن ناحية أخرى، فقد يدعى رب العمل بإصابته بضرر جسيم هو الخسارة المالية نتيجة عدم إخطار النقابة له بالإضراب، مما أدى إلى عدم قدرته على إعداد بديل للعمال المضربين نتيجة لتفاجئه بالإضراب.

ومن ناحية ثالثة فقد يدعى الغير المتعامل مع المنشأ إصابته بضرر نتيجة عدم قدرته على الحصول على الخدمة نتيجة دعوة النقابة لإضراب غير مشروع، فمثلاً دعوة النقابة لإضراب الأطباء بالمستشفى الخاص يعد دعوة لإضراب غير مشروع؛ لأن

(1) Cass. Soc, 30 janvier 1991, N° de pourvoi: 89-17332, Bull.civ, V, N° 40, p. 25, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-13958 80-14046 80-14097, Bull.Soc, N° 614, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

المستشفيات لا يجوز فيها الإضراب بناء على قرار رئيس مجلس الوزراء<sup>(١)</sup>، فالمرضى الذى تتدهور حالته جراء عدم حصوله على الخدمة الطبية يعد مضروراً من هذا الإضراب غير المشروع.

ودعوة النقابة لإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية تعد دعوة لإضراب غير مشروع قد يترتب عليه أضرار مادية جسيمة بصاحب العمل.

### الفرع الثالث

#### علاقة السببية

لا يكفى لإقامة المسؤولية إثبات ارتكاب النقابة لخطأ أثناء ممارسة الإضراب وإثبات وجود الضرر الذى أصاب المدعى، ولكن يجب إثبات علاقة السببية بين الخطأ والضرر، أى يكون الخطأ الذى ارتكبته النقابة هو الذى أدى إلى إحداث الضرر الذى أصاب المدعى.

والمشكلة هنا تتمثل في أن ممارسة النقابة للإضراب يجب أن يترتب عليها ضرر في جميع الأحوال حتى ولو كانت الممارسة قانونية وسليمة تماماً وخالية من أي خطأ، ولذلك فعندما ترتكب النقابة خطأ أثناء الدعوة للإضراب أو تنظيمه، فإنها تكون مسؤولة عن الضرر الذى ترتب عن هذا الخطأ فقط وليس الضرر الذى ترتب عن كل الإضراب.<sup>(٢)</sup>

(١) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ م بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل، صادر بتاريخ ١٢ يوليو ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٦٠، ١٧ يوليو ٢٠٠٣.

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 139.

وهنا تكمن الصعوبة التي تقع على عاتق المدعى في وجوب إثبات علاقة السببية بين خطأ النقابة أثناء ممارسة الإضراب والضرر المترتب على هذا الخطأ فقط، وليس الضرر المترتب عن كل الإضراب والذي يُعد ضرراً مقبولاً ولن تُسأل النقابة عن تعويضه؛ لأنه مترتب عن الممارسة المشروعة للحق في الإضراب.<sup>(١)</sup>

فالمدعى يجب أن يثبت علاقة السببية المباشرة بين الخطأ الذي ارتكبه النقابة والضرر الذي أصابه حتى تُسأل النقابة عن تعويض هذا الضرر.

### \*اجتماع خطأ النقابة مع خطأ العمال

من ناحية ثانية يجب أن يثبت المدعى علاقة السببية بين خطأ النقابة والضرر وليس بين خطأ العمال والضرر، فخطأ النقابة منفصل عن خطأ العمال، فالأخطاء التي يرتكبها العمال لأتسأل عنها النقابة طالما لم تعرض عليها.<sup>(٢)</sup>

فكما ذكرنا سابقاً، فإن النقابة لا تُسأل عن أخطاء العمال التي يرتكبونها أثناء ممارسة الإضراب، طالما أن النقابة لم ترتكب خطأ أثناء الدعوة للإضراب أو أثناء تنظيمه.

ومن ناحية أخرى فقد تتعدد الأخطاء المسببة للضرر، حيث ترتكب النقابة خطأ معيناً أثناء الدعوة للإضراب أو تنظيمه، ويرتكب العمال خطأ آخر منفصلاً عن خطأ النقابة أثناء ممارسة ذات الإضراب، مما يثير مسألة إقامة علاقة السببية بين هذه الأخطاء المتعددة التي ترتب عليها ضرر واحد.

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 332.

(2) Cathy NEUBAUER, L'abus du droit de grève, Art disponible sur: [www.village-justice.com/articles/abus-droit-greve,18612.html](http://www.village-justice.com/articles/abus-droit-greve,18612.html) , La date de mise en ligne est: 5 janvier 2015.

فهل تقع المسؤولية كاملة في هذه الحالة على النقابة أم تتوزع بين النقابة والعمال؟

للإجابة على هذا التساؤل سنرجع للقواعد العامة في القانون المدني والتي تحكم حالة اشتراك خطأ الغير مع خطأ المدعى عليه في إحداث الضرر؛ حيث إنه في هذه الحالة، فإن القاعدة هي مدى استغراق أحد الخطأين للآخر من عدمه.<sup>(١)</sup>

فإذا لم يستغرق خطأ النقابة خطأ العمال اعتبر أن كلاً منهما سبباً في إحداث الضرر والتزما بالتعويض متضامنين.

أما إذا استغرق أحد الخطأين الآخر بأن كان خطأ النقابة يفوق في جسامته خطأ العمال أو كان خطأ العمال نتيجة لخطأ النقابة، فإن النقابة تكون هي المسؤولة عن تعويض هذا الضرر.

فمثلاً إذا دعت النقابة لإضراب غير مشروع، وقام العمال أثناء الإضراب بالتعدى بالسبب والقذف على العمال غير المضربين، فإن النقابة تكون مسؤولة عن تعويض الأضرار المترتبة عن خطئها وخطأ العمال؛ لأن خطأ النقابة يفوق في جسامته خطأ العمال.

#### \*إثبات علاقة السببية

ويختلف إثبات علاقة السببية باختلاف الخطأ الذي ارتكبه النقابة، فعندما ترتكب النقابة جريمة، فإن علاقة السببية تكون سهلة الإثبات من جانب المدعى، بعكس الحال إذا كان خطأ النقابة هو خروج عن الممارسة الطبيعية للإضراب، فيجب على المدعى إثبات علاقة السببية بين خطأ التنظيم والضرر الذي أصابه.

(١) السنهوري، مرجع سابق، ص ١٠١٦-١٠١٨، الفقرة ٥٩٧.



وكذلك الأمر عندما يكون الإضراب الذي دعت إليه النقابة غير مشروع – كأن يكون إضراب للمطالبة بمطالب سياسية- فيكون من السهل إثبات إقامة علاقة سببية بين الإضراب والضرر الذي يدعيه المدعي.

أما عندما يكون الإضراب مشروع وشابه بعض الأخطاء من جانب النقابة، فيكون إثبات علاقة السببية أكثر صعوبة؛ لأنه يجب على المدعي إثبات علاقة سببية بين هذا الخطأ والضرر الذي يدعيه وليس كل الضرر المترتب على الإضراب.

وفي حالة إهمال النقابة في تنظيم الإضراب، وعدم قدرتها على منع العمال من ارتكاب الأخطاء، فإنه من الواجب إثبات علاقة السببية بين إهمال النقابة والضرر الذي أصاب المدعي، وهو أمر صعب؛ لأن علاقة السببية تكون واضحة بين خطأ العمال والضرر وليس بين إهمال النقابة والضرر.<sup>(1)</sup>

وهذا قد يكون هو ما دفع محكمة النقض الفرنسية كما ذكرنا سابقاً- في أن تقرر عدم مسؤولية النقابة عن الأخطاء السلبية التي ترتبها أثناء ممارسة العمال للإضراب.

وفيما يتعلق بالضرر المادي الذي يصيب رب العمل والمتمثل في دفعه رواتب العمال غير المضربين الذين تم منعهم من العمل، فإن رب العمل يجب أن يثبت أنه قد وفر لهؤلاء العمال الظروف الملائمة للعمل يوم الإضراب، وأن العمال كانوا على استعداد تام للعمل، وأنهم لم يستطيعوا العمل؛ لأن النقابة قد حرّضت العمال المضربين

(1) Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail: droit vivant, éd LIAISONS, paris, 17 éd, 2009, P 364 ,n° 340.

على غلق مكان العمل ومنع العمال غير المضربين من العمل، أي يجب أن يثبت علاقة السببية بين خطأ النقابة وعدم عمل العمال.<sup>(١)</sup>

وأيضاً عندما يدعى العمال غير المضربين وجود ضرر واقع عليهم نتيجة اعتداء العمال المضربين عليهم، فيجب أن يثبتوا أن تحريض النقابة للعمال المضربين هو الذي أدى إلى الأضرار المادية أو المعنوية التي أصابتهم.

وكذلك الأمر بالنسبة لعملاء المنشأة المضربين من هذا الإضراب، فيجب عليهم إثبات علاقة السببية المباشرة بين خطأ النقابة في الدعوة لإضراب غير مشروع والضرر الذي أصابهم.

## المطلب الثاني

### أثر المسؤولية

الأثر المترتب على توافر أركان المسؤولية التقصيرية هو حكم القاضي بتعويض المضرور تعويضاً عينياً أو نقدياً.

فإذا قدر القاضي اعتبار دعوة النقابة للإضراب أو تنظيمه بشكل معين يُعد خطأ في ممارسة الإضراب، فيجوز له أن يحكم بوقف هذا الإضراب إذا كان لم ينته بعد - باعتبار أن ذلك يمثل تعويضاً عينياً - بجانب الحكم بالتعويض النقدي للمضرور عن الضرر الذي أصابه من هذا الإضراب.

ومقياس التعويض هو الضرر المباشر، فالتعويض سواء أكان تعويضاً نقدياً أو عينياً يقدر بمقدار الضرر المباشر الذي أحدثه سواء أكان هذا الضرر مادياً أو أدبياً،

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 337.

وسواء أكان متوقعاً أو غير متوقع، وسواء أكان حالاً أو مستقبلاً مادام محققاً. ويشتمل الضرر المباشر على عنصرين جوهريين هما الخسارة التي لحقت المضرور والكسب الذي فاتته.<sup>(١)</sup>

وتكون مهمة القاضي في تقدير التعويض يسيرة عندما يكون الإضراب غير مشروع - كالإضراب السياسي- حيث يحكم القاضي بتعويض كامل المضرور المترتب على هذا الإضراب غير المشروع الذي دعت إليه النقابة.

فيقوم القاضي بتقدير التعويض على أساس الخسارة التي أصابت رب العمل في أيام الإضراب غير المشروع، هذه الخسارة هي الكسب الفائت الذي كان من المتوقع تحقيقه عن إنتاج أيام الإضراب، وغالبا ما يلجأ القاضي إلى الخبرة حتى يستطيع تقدير الخسائر التي ألمت برب العمل أيام الإضراب على وجه الدقة.<sup>(٢)</sup>

ولكن تكون مهمة القاضي في تقدير التعويض أكثر صعوبة عندما يكون الإضراب منذ البداية مشروعاً ولكن شابته بعض الأخطاء من جانب النقابة.

فالفقه يقسم الأضرار المترتبة عن الإضراب إلى ضررين أحدهما الضرر المقبول والآخر هو الضرر غير المقبول، أما الضرر المقبول فهو الضرر المترتب على الممارسة المشروعة لحق الإضراب، فكما ذكرنا سابقاً الإضراب يجب أن يترتب عليه ضرر في جميع الأحوال، والضرر غير المقبول هو الضرر الذي يترتب على الممارسة

(١) سمير عبد السيد تناغو، مصادر الالتزام، ٢٠٠٠، بدون ناشر، ص ٢٦٢.

(2) Birame DIOUF, Op.cit, P 3٣٧.

غير المشروعة للإضراب، أي يترتب على الخطأ من جانب النقابة في ممارسة الإضراب.<sup>(١)</sup>

والمشكلة أن الإضراب الواحد قد يترتب عليه ضرر مقبول وضرر غير مقبول، وذلك إذا كان الإضراب مشروعاً وشابه بعض الأخطاء من جانب النقابة العمالية، فهنا يجب على القاضي أن يضع الحد بين الضرر المقبول والضرر غير المقبول ويقوم بتقدير التعويض الذي يجبر الضرر غير المقبول المترتب مباشرة عن خطأ النقابة في ممارسة الإضراب.

فعندما يشوب الإضراب المشروع بعض الأخطاء، يقع على عاتق القاضي تقدير نسبة مساهمة هذا الخطأ في تكوين الضرر الإجمالي المترتب على الإضراب، فعلى أساس هذه النسبة يتم تحديد قيمة التعويض الذي تلتزم النقابة بالوفاء به، أي أن القاضي يجب أن يحدد نسبة الضرر غير المقبول من الضرر الإجمالي.

وغالبا ما يستعين القاضي في هذه الحالة بالخبير حتى يقوم بتحديد نسبة الضرر غير المقبول المترتب على الخطأ من إجمالي الضرر المترتب على الإضراب بشكل إجمالي، وبمقتضاه يستطيع القاضي تحديد التعويض الواجب على النقابة الوفاء به.<sup>(٢)</sup> وتطبيقاً لذلك أيدت محكمة النقض الحكم على النقابة العمالية بتعويض الأضرار التي أصابت رب العمل والمتمثلة في دفع أجور العمال غير المضربين بالرغم من عدم

(1) Blaise HENRY et Chaumette PATRICK, Chronique de Droit social, en: Revue juridique de l'Ouest, 1989-3, pp. 479-492.

(2) Birame DIOUF, Op.cit, P 338.

قدرتهم على العمل يوم الإضراب؛ لأن النقابة قد حرّضت العمال المضربين على منع العمال غير المضربين من العمل.<sup>(١)</sup>

فتلتزم النقابة في هذه الحالة بتعويض رب العمل وذلك بأن تدفع له الأجر التي قام بدفعها للعمال غير المضربين عن الفترة التي قام فيها العمال المضربون بإغلاق مكان العمل.

وكذلك تكون مهمة القاضي صعبة عندما يجتمع خطأ النقابة وخطأ العمال دون أن يستغرق أحدهما الآخر، إذ يجب على القاضي أن يحدد مقدار الضرر المترتب على خطأ النقابة فقط دون الضرر المترتب على خطأ العمال، ويجب أن يحدد مقدار التعويض الذي يجبر هذا الضرر المترتب على خطأ النقابة.<sup>(٢)</sup>

وكذلك تكون مهمة القاضي صعبة عندما يكون الإضراب مشروعاً والنقابة حرّضت العمال على القيام ببعض الأعمال غير المشروعه، حيث يجب على القاضي تحديد الضرر المترتب على هذا التحريض وتقدير التعويض الكافي لجبره، فالقاضي لن يحكم بجبر كامل الضرر المترتب على الإضراب، وإنما سيحكم فقط بجبر الضرر المترتب مباشرة على خطأ النقابة.<sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 30 janvier 1991, N° de pourvoi: 89-17332, Bull.civ, V, N° 40, p. 25, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 140.

(3) Ibid.

### المبحث الثالث

#### المسؤولية المدنية عن ممارسة النقابة التعسفية للإضراب

بالرغم من أن الحق في الإضراب هو حق دستوري، إلا أنه من الممكن أن تتوافر حالة أو أكثر من حالات التعسف عند ممارسة هذا الحق، مما يثير التساؤل بمدى إمكانية إثارة مسؤولية النقابة العمالية عن التعسف في ممارسة هذا الحق.<sup>(١)</sup>

ولذلك قرر المجلس الدستوري الفرنسي منذ وقت بعيد أن إقرار الدستور للحق في الإضراب لا يعنى إمكانية الممارسة التعسفية لهذا الحق، فالتعسف في ممارسة هذا الحق ممنوع.<sup>(٢)</sup>

وكذلك أكدت محكمة النقض الفرنسية أن الحق في الإضراب للمطالبة ببعض المطالب المهنية لا يستبعد وجود قيود على ممارسة هذا الحق أهمها عدم جواز التعسف في ممارسته.<sup>(٣)</sup>

فالعمال ونقاباتهم يجب ألا يتعسفوا في استعمال حق الإضراب على النحو الذي يلحق ضرراً بصاحب العمل.<sup>(٤)</sup>

(1) Cathy NEUBAUER, Op.cit.

(2) CC, décision n° 01645, 7 juillet 1950, RCC, p. 426, et disponible sur : [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

(3) Cass. Soc, 13 décembre 1962, Bull.civ, IV, n° 904, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(٤) مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، مرجع سابق، ص ١١٩.

مما لا شك فيه أن دور القاضي في هذه الحالة يكون في غاية الدقة؛ حيث إنه يوازن بين الضرر الذي أصاب صاحب العمل والمطالب المهنية التي تم الدعوة للإضراب من أجلها، ليقرر ما إذا كان المضربون قد تعسفوا في ممارسة الحق في الإضراب من عدمه، ويستعين القاضي في ذلك بالمعايير التي وضعها القانون للتعسف في استعمال الحق.<sup>(١)</sup>

ومن ناحيته فقد عنى القانون المدني المصري بنظرية التعسف في استعمال الحق عناية خاصة وأحلها مكاناً بارزاً بين نصوصه، وجعلها نظرية عامة مكانها الباب التمهيدي، حتى يكون لها من العمومية ما يجعلها تنبسط على جميع نواحي القانون دون أن تكون مجرد تطبيق لفكرة العمل غير المشروع.<sup>(٢)</sup>

سنتناول حالات التعسف في استعمال الحق ومدى إمكانية انطباقها على ممارسة النقابة لدورها في الدعوة للإضراب وتنظيمه، ثم نتناول أثر تعسف النقابة في ممارسة الإضراب، وبناء على ذلك، فسوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى:

**المطلب الأول: حالات تعسف النقابة في ممارسة الإضراب.**

**المطلب الثاني: أثر تعسف النقابة في ممارسة الإضراب.**

(1) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٢٤.

(٢) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدي، مشار إليها في: السنهوري، الوسيط، مصادر الالتزام، مرجع سابق، ص ٩٥٣ في الهامش.

## المطلب الأول

### حالات تعسف النقابة في ممارسة الإضراب

وفقاً لنص المادة الخامسة من القانون المدني فإن الشخص يكون قد تعسف في استعمال حقه إذا قصد الإضرار بالغير أو كانت المصالح التي يرمي الى تحقيقها غير مشروعة أو كان الضرر المترتب على ممارسة هذا الحق تفوق المصلحة المترتبة عليه.

#### أولاً- قصد الإضرار بالغير:

إذا كان قصد إحداث الضرر بالغير هو العامل الأصلي الذي غلب عند صاحب الحق وهو يستعمل حقه، اعتبر هذا تعسفاً، ولو كان هذا القصد مصحوباً بنية جلب المنفعة كعامل ثانوي، سواء تحققت هذه المنفعة أو لم تتحقق، ويكون تعسفاً- من باب أولى- قصد إحداث الضرر غير المقترن بنية جلب المنفعة حتى لو تحققت هذه المنفعة عن طريق عرضي. (١)

فثعد النقابة متعسفة في ممارسة الإضراب إذا دعت لإضراب لمجرد الإضرار برب العمل ودون أن يكون الهدف هو تحقيق المطالب المهنية للعمال؛ وذلك لأن النقابة تعرف منذ البداية أن هذه المطالب لن يستطيع رب العمل إجابتها.

(١) السنهوري، مرجع سابق، ص ٩٥٧، فقرة ٥٦٠.



فإذا كان الهدف من الإضراب هو مجرد إحداث ارتباك داخل مكان العمل وتعطيل الإنتاج، فإن هذا الإضراب من الممكن أن يُعد إضراباً تعسفياً طالما أن الهدف هو الإضرار برب العمل.<sup>(١)</sup>

وتطبيقاً لذلك؛ فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية أن النقابة العمالية تكون متعسفة في ممارسة الحق في الإضراب إذا كان هدفها من هذا الإضراب هو فقط الإضرار برب العمل، وذلك بتحقيق عدم الانتظام في العمل داخل المنشأة.<sup>(٢)</sup>

ولكن يجب أن يُلاحظ هنا أن عدم انتظام العمل في المنشأة لا يعتبر تعسفاً في ممارسة الحق في الإضراب في جميع الأحوال؛ لأن الإضراب في صورته الطبيعية المشروعة من الممكن أن يترتب عليه عدم انتظام في العمل بالمنشأة، فلا يكون ذلك تعسفاً إلا إذا كان هو المقصد الرئيسي من الإضراب.<sup>(٣)</sup>

وتظهر الطبيعة التعسفية للإضراب جلية عندما تكون المطالب التي قام من أجلها الإضراب هي مطالب وهمية، وأن الهدف الحقيقي للإضراب هو فقط الإضرار برب العمل، ففي هذه الحالة يُعد الإضراب الذي دعت إليه النقابة تعسفياً حتى ولو تقيدت النقابة بكل الضوابط القانونية لمشروعية الإضراب.<sup>(٤)</sup>

(1) Clara SOUDAN, La Grève: étude comparative en droit français et en droit italien, Art disponible sur; [www.u-paris10.fr](http://www.u-paris10.fr), La date de mise en ligne est: 14/02/2013.

(2) Cass. Soc, 18 janvier 1995, N° de pourvoi: 91-10476, Bull.civ, V, N° 27, p. 18, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Cathy NEUBAUER, Op.cit.

(4) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 124.

**ثانياً- رجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً:**

المعيار هنا هو موضوعي، وهو معيار السلوك المألوف للشخص العادي، فليس من المألوف للشخص العادي أن يستعمل حقاً على وجه يضر بالغير ضرراً بليغاً ولا يكون له في ذلك إلا مصلحة قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع هذا الضرر، فيكون استعمال الشخص لحقه تعسفاً إذا كانت المصالح التي يرمى لتحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. (١)

فقد تُعتبر الدعوة للإضراب تعسفاً إذا لم يكن هناك تناسب بين الضرر المترتب على الإضراب والمطالب المرجو تحقيقها من هذا الإضراب، بحيث تكون المطالب تافهة جداً بالمقارنة بالضرر المتفاقم المترتب على الإضراب. (٢)

فممارسة الحق في الإضراب يجب أن تكون في إطار مراعاة المصالح الأخرى ومنها مصلحة رب العمل نفسه، فالتعسف يكون موجوداً عندما لا يكون هناك تناسب البتة بين الفوائد التافهة لممارسة الإضراب والأضرار الكبيرة المترتبة عليه. (٣)

ولذلك تعد النقابة متعسفة في ممارسة الحق في الإضراب إذا هي دعت العمال للإطالة من مدة الإضراب زيادة عن الحد المعقول بما يسبب أضراراً لرب العمل لا تتناسب مع مطالب العمال من هذا الإضراب.

(١) أنور سلطان، مرجع سابق، ص ٣٤٠، فقرة ٣٩٠.

(2) Anne-Lise Mougel-ZABEL, Prerogatives et responsabilités des institutions du personnel d'entreprise : contribution à la théorie des droits-fonctions, Thèse Présentée pour l'obtention du grade de Docteur en droit, Faculté de droit, université paris Est, 2010, P 223.

(3) Ibid, P 216.

فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية النقابة متعسفة في ممارسة الحق في الإضراب؛ لأنها قامت بالدعوة للإضراب عدة مرات في مدة زمنية قصيرة، حيث نظمت الإضراب بحيث يكون مرتين يومياً كل مرة لمدة ساعة وذلك طيلة شهر كامل، مما ترتب عليه أضرار لرب العمل لا تتناسب البتة مع المطالب المبتغى تحقيقها من الإضراب.<sup>(١)</sup>

ومن ناحية أخرى فإن الوقت الذي تختاره النقابة يمكن أن يؤدي للقول بوجود تعسف من ناحيتها في ممارسة الإضراب، كأن يكون هذا الوقت هو أكثر أوقات السنة اكتظاظاً بالعملاء في منشأة رب العمل.<sup>(٢)</sup>

فالتوقيت الذي تختاره النقابة للدعوة إلى الإضراب قد يؤدي إلى وصف الدعوة للإضراب بالتعسفية، خاصة إذا كان هذا الوقت استثنائياً بالنسبة للمنشأة، كأن تكون المنشأة في حالة طوارئ وتقوم النقابة بالدعوة للإضراب، فالضرر المترتب على الإضراب في هذه الأحوال لا يتناسب مطلقاً مع المطالب المهنية للعمال.<sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 13 décembre 1962, Bull.civ, N° 904, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Brill-Venkatasamy TARA, La prévention des dommages et la cessation de la situation illicite en matière de conflits collectifs du travail : comparaison des droits anglais et français, en: Revue internationale de droit comparé, Vol. 46, N°4, Octobre-décembre 1994, pp. 1107-1131.

(3) Anne-Lise Mougel-ZABEL, Op.cit, P 216.

ولذلك اعتبرت محكمة النقض الدعوة للإضراب دعوة تعسفية عندما لا تراعى الأوقات الحرجة للمنشأة، لأنه يترتب على هذا الإضراب ضرر كبير لا يتناسب مع المصالح المبتغى تحقيقها من هذا الإضراب.<sup>(١)</sup>

من ناحية أخرى فقد تعد النقابة متعسفة في الدعوة إلى الإضراب إذا دعت للإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم، فقد نصت المادة (L2522-2) من قانون العمل الفرنسي على أنه يجب على أطراف المنازعة العمالية أن يقدموا كل التسهيلات الممكنة للوسطاء الذين يقومون بمحاولة حل النزاع حتى تنجح مهمتهم.

فالضرر الذي قد يترتب على الدعوة للإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم والمتمثل في فشل هذه المساعي الودية لفض النزاع قد يفوق المصالح المبتغى تحقيقها من الإضراب.

ولذلك حظر قانون العمل المصري اللجوء للإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم وفقاً لصريح نص المادة ١٩٣، فقيام العمال بالإضراب أثناء الوساطة أو التحكيم هو عمل غير مشروع ويعتبر خطأ يثير المسؤولية المدنية للعامل إذا توافر الضرر وعلاقة السببية بينهما.

إلا أننا رأينا أن المادة ٩٣ لا تحظر الإضراب أثناء التفاوض مع رب العمل، فالإضراب أثناء التفاوض يُعد أمراً مباحاً، وإن كان من الممكن اعتبار هذا الإضراب تعسفاً في استعمال الحق؛ وذلك لأن النقابة العمالية يجب أن تعمل على نجاح هذه المفاوضات وليس عرقلتها، فتعد الدعوة للإضراب أثناء تلك المفاوضات تعسفاً في

(1) Cass. soc. 25 octobre 1979, n° 78-13528, Bull.Soc, n° 786. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

استعمال حق الإضراب؛ لأن الضرر الذي قد يترتب عليه والمتمثل في فشل المفاوضات مع رب العمل قد يفوق المصالح المبتغاة من الإضراب.

### ثالثاً- عدم مشروعية المصالح التي يرمى صاحب الحق إلى تحقيقها:

ليس من السلوك المألوف للشخص العادي أن يسعى إلى تحقيق مصالح غير مشروعة تحت ستار أنه يستعمل حقاً له، فذلك يعد تعسفاً في استعمال هذا الحق؛ لأنه يهدف من ورائه إلى تحقيق غرض غير مشروع.<sup>(١)</sup>

فقيام النقابة بالدعوة لإضراب لمطالبة رب العمل ببعض المطالب التي لا يفرضها القانون على رب العمل هو ممارسة تعسفية للإضراب؛ لأن النقابة تطالب بمطالب لا يلزم القانون رب العمل بتحقيقها.

كذلك قيام النقابة بالدعوة لإضراب دون أن تكون هناك مطالب حقيقية لهذا الإضراب، ولكن مجرد مجموعة من المطالب غير الجدية، يعد نوعاً من أنواع التعسف في ممارسة الحق في الإضراب.

وكذلك يعد تعسفاً في ممارسة الإضراب الدعوة لإضراب للمطالبة بمطالبات غير معقولة، لا يتصور عقلاً أن ينفذها رب العمل.<sup>(٢)</sup>

فممارسة الحق في الإضراب يقيد بها الالتزام بحسن النية والذي يقتضى أن تكون المطالبات التي قام من أجلها الإضراب هي مطالبات معقولة، فالمطالبات غير المعقولة يمكن أن تتسبب في وصف ممارسة الإضراب بالتعسف في استعمال هذا الحق.<sup>(٣)</sup>

(١) سليمان مرقس، مرجع سابق، ص ٣٧٣، فقرة ١٤٦.

(2) Anne-Lise Mougel-ZABEL, Op.cit, P 217.

(3) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 42.

## المطلب الثاني

## أثر التعسف في ممارسة الإضراب

يتمثل الجزاء على التعسف في استعمال الحق في التعويض عن الأضرار المترتبة عليه سواء اتخذ هذا التعويض صورة نقدية أو عينية.<sup>(١)</sup>

وبناءً على ذلك، فإن القاضي إذا قدر اعتبار دعوة النقابة للإضراب أو تنظيمه بشكل معين تعسفاً في ممارسة الحق في الإضراب يجوز له أن يحكم بوقف هذا الإضراب إذا كان لم ينته بعد باعتبار أن ذلك يمثل تعويضاً عينياً بجانب الحكم بالتعويض النقدي للمضروب عن الضرر الذي أصابه من هذا الإضراب.

ومما لا شك فيه أن تقدير وجود حالة من حالات التعسف في استعمال حق الإضراب من جانب النقابة هو أمر دقيق جداً نظراً لأن حق الإضراب هو حق دستوري، لذلك فإن القاضي عندما يقوم بتقدير مدى وجود تعسف في ممارسة الإضراب من عدمه يجب أن يضع في اعتباره كل الظروف التي تم ممارسة الإضراب في ظلها ومدى جدية المطالب التي تم الدعوة للإضراب للمطالبة بها، وكذلك الضرر الذي يصيب المدعي مع الأخذ في الاعتبار أن هذا الحق هو حق دستوري.<sup>(٢)</sup>

ومقياس التعويض هو الضرر المباشر، فالتعويض يقدر بمقدار الضرر المباشر الذي أحدثه سواء أكان هذا الضرر مادياً أو أدبياً، وسواء أكان متوقعاً أو غير متوقع،

(١) رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٥٥، ٣٥٦.

(2) Brill-Venkatasamy TARA, Op.cit.

وسواء أكان حالاً أو مستقبلاً مادام محققاً، ويشتمل الضرر المباشر على عنصرين جوهريين هما الخسارة التي لحقت المضرور والكسب الذي فاتته.<sup>(١)</sup>

أي أن القاضي سيحكم بجبر الضرر المترتب فقط على تعسف النقابة في ممارسة الإضراب دون أن يحكم بجبر كامل الضرر المترتب على الإضراب، إلا إذا قدر القاضي أن الدعوة للإضراب كانت تعسفاً من جانب النقابة، ففي هذه الحالة قد يحكم القاضي بجبر كامل الضرر المترتب على هذه الدعوة التعسفية للإضراب.

فالمهم هنا هو أن القاضي سيحدد الضرر المترتب مباشرة على تعسف النقابة في الدعوة للإضراب أو المترتب على تعسف النقابة في تنظيم الإضراب، وهذا الضرر هو الذي يحكم القاضي بجبره فقط، أما باقي الضرر المترتب على الإضراب فلا يحكم القاضي بالتعويض عنه، فمقدار التعويض يكون على أساس مقدار الضرر المباشر المترتب على التعسف في الدعوة للإضراب أو التعسف في تنظيم الإضراب.

(١) سمير تناغو، مصادر الالتزام، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

## الفصل الثالث

### المسؤولية المدنية للعامل عن ممارسة الإضراب

#### تمهيد وتقسيم:

الحق الذي يُمنح للعمال في الإضراب يجب أن يقابله مسؤولية هؤلاء العمال في حالة الممارسة غير المشروعة لهذا الحق.<sup>(١)</sup>

فخروج العامل عن الضوابط المرسومة لممارسة الحق في الإضراب قد تعد خطأ، مما يؤدي إلى مسؤوليته عن الأضرار المترتبة على هذا الخطأ.

وكذلك من الممكن تصور تعسف العامل في ممارسة الحق في الإضراب، مما يقتضى بحث مدى انطباق حالات التعسف في استعمال الحق على ممارسة العامل لحق الإضراب.

وتطبيقاً لذلك فقد رفض المجلس الدستوري الفرنسي إقرار مبدأ (عدم المسؤولية الجنائية أو المدنية) للعمال المضربين عن العمل، وقرر عدم دستورية النص على مبدأ عدم المسؤولية في التشريع، بالرغم من إقراره بأن الحق في الإضراب هو حق دستوري.<sup>(٢)</sup>

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 57.

(2) CC, décision n° 82- 144, 22 Octobre 1982, RCC, p. 61, et disponible sur : <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-con.decision-n-82-144-dc-du-22-octobre-1982.8004.html>.



فقد وازن المجلس الدستوري بين الحق الدستوري ومبدأ المسؤولية عن ممارسة هذا الحق، فكون الحق دستورياً لا يمنع من إقرار المسؤولية القانونية عن ممارسته سواء أكانت مسؤولية جنائية أو مدنية.<sup>(١)</sup>

حتى نتناول هذه النقاط، فسوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: المسؤولية المدنية للعامل عن الممارسة غير المشروعة للإضراب

المبحث الثاني: تعسف العامل في ممارسة حق الإضراب.

---

(1) Didier Le PRADO, Les fondements constitutionnels et juridiques d'un droit à la réparation du préjudice corporel, Art disponible sur: [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), La date de mise en ligne est: 05-12-2006.

الجدير بالذكر هنا أن بعض الفقه يري أن هذا القرار من المجلس الدستوري يؤدي للقول أن مبدأ تعويض المضرور يرتفع لمصاف المبادئ الدستورية، انظر:-

Nicolas MOLFESSIS, Sur trois facettes de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, 2011/2, n° 31, p. 5-19.

Christophe RADÉ, « Liberté, égalité, responsabilité » dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 16, juin 2004,

## المبحث الأول

### المسؤولية المدنية للعامل عن الممارسة غير المشروعة للإضراب

إذا خرج العمال عن ضوابط ممارسة الإضراب، وترتب على ذلك أضرار بأي شخص، فمن حق هذا المضرور أن يطالب بتعويض العمال له عن الضرر الذي أصابه، وهو ما يثير التساؤل عن طبيعة مسؤولية العامل عن الإضراب في حالة ما إذا كان المضرور هو رب العمل، فهل المسؤولية تكون مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟

فحتى نجيب عن هذا التساؤل فسوف نتناول أساس المسؤولية المدنية للعامل عن ممارسة الإضراب عن العمل، ثم نتناول أركان المسؤولية، وأخيراً نتناول آثار المسؤولية، وبناء على ذلك فسوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: أساس المسؤولية.

المطلب الثاني: أركان المسؤولية.

المطلب الثالث: أثر المسؤولية.

### المطلب الأول

#### أساس المسؤولية

ذكرنا سابقاً أن هناك ضوابط لممارسة حق الإضراب، فإذا التزم العامل بهذه الضوابط، فإنه يكون قد مارس الحق في الإضراب بطريقة مشروعة، وإذا خرج عن هذه الضوابط، فيعتبر أنه قد مارس الحق في الإضراب بطريقة غير مشروعة.

ولم يختلف الفقه الفرنسي على أساس مسؤولية العامل عن ممارسة الحق في الإضراب، فالفقه الفرنسي يُجمع على أن أساس مسؤولية العامل عن أضرار إضرابه عن العمل هو المسؤولية التقصيرية وليس المسؤولية العقدية سواء أكان المضرور هو رب العمل أو غيره، ويختلف الفقه الفرنسي في السند القانوني لذلك.

فيرى جانب من الفقه أن عقد العمل يتوقف جزئياً أثناء ممارسة العامل للإضراب، بحيث لا تكون هناك علاقة تبعية بين العامل ورب العمل، ولكن يظل العامل ملتزماً ببعض الالتزامات مثل عدم إفشاء أسرار رب العمل وعدم منافسته.<sup>(١)</sup>

ويرى الرأي الآخر في الفقه أن عدم التقيد بالضوابط القانونية لحق الإضراب يعد خطأ تقصيرياً يستوجب مساءلة العامل تقصيرياً وليس تعاقدياً؛ لأن العامل عندما يخالف ضوابط الحق في الإضراب فهو يخالف التزاماً قانونياً وليس التزاماً عقدياً.<sup>(٢)</sup>

ومحكمة النقض الفرنسية أكدت في أحكامها على أن مسؤولية العامل عن الأضرار المترتبة عن إضرابه عن العمل هي مسؤولية تقصيرية أيا كان المضرور سواء أكان صاحب العمل أو العمال الآخرين غير المضربين أو عملاء منشأة صاحب العمل.<sup>(٣)</sup>

(1) Vincent Neuprez, Michel Deprez, Contrats de travail: l'essentiel, éd edipro, Belgique, 2013, p 140, n° 206.

- Jean MOULY, Droit du travail, éd Breal, Paris, 4 éd, 2008, P 131- 133.

- Jean-Emmanuel RAY, Op.cit, P 213 et S.

- Gaston NADEAU, Le statut juridique du salarié-greviste Québécois, Presses de l'Université Laval, québec, 1981, P 40 et S.

(2) Anne-Lise Mougel-ZABEL, Op.cit, P 349.

(3) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 129.

ويعد حكم (FONTAINE) هو أول حكم يصدر عن محكمة النقض الفرنسية مقررًا مبدأ مسؤولية العمال المضربين عن أضرار الإضراب عن العمل؛ حيث أيد الحكم بالتعويض على ستة عمال قاموا بالإضراب عن العمل، وقاموا بإغلاق أبواب المصنع ومنع باقي العمال غير المضربين من القيام بالعمل بالمصنع مما دفع صاحب العمل لعدم دفع أجور كل العمال عن أيام الإضراب، فطالب العمال غير المضربين الحكم على الستة عمال المضربين عن العمل بدفع تعويض لهم يساوي أجر أيام الإضراب، وهو ما أيدته محكمة النقض على أساس أن ما قام به العمال المضربين الستة من إغلاق المصنع هو خطأ أصاب العمال الآخرين بضرر.<sup>(١)</sup>

ولكن يمكن القول أن أسس هذا الحكم قد تقررت قبل ذلك من قبل محكمة النقض الفرنسية عندما رفضت منح حصانة للعمال المضربين عن العمل مقررًا إمكان مساءلتهم مدنياً وذلك في حكمها الشهير المعروف بحكم (CORFU).<sup>(٢)</sup>

وقد قررت محكمة النقض سابقاً أن الحق في الإضراب هو حق فردي يُمارس بطريقة جماعية، مما يؤدي لإمكان إثارة مسؤولية العامل عن الأضرار المترتبة عن ممارسة هذا الحق الفردي وذلك في حكم (Dubigeon -Normandie).<sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 8 décembre 1983, N° de pourvoi: 81-14238, Bull.soc, n° 598, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(2) Cass. Soc, 8 février 1972, N° de pourvoi: 71-40285, Bull.soc, n° 113, P. 105. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(3) Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-13958 80-14046 80-14097, Bull.soc, N° 614. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## المطلب الثاني

### أركان المسؤولية

رأينا في المطلب السابق أن أساس مسؤولية العامل عن أضرار ممارسة الإضراب هو المسؤولية التقصيرية، فأى خطأ يترتب عليه ضرر يقتضى الحكم على المخطئ بتعويض المضرور أيا كان هذا الخطأ، فهذه القاعدة العامة تنطبق على أية واقعة تمثل خطأ بما فيها واقعة الإضراب عن العمل.

وحتى تتحقق مسؤولية العامل في هذه الحالة فيجب أن يتوافر ثلاث أركان وهم الخطأ والضرر وعلاقة السببية.

فهل يمكن أن تتحقق هذه الأركان في حالة خروج العامل عن ضوابط ممارسة الحق في الإضراب.

سوف نجيب عن هذا السؤال من خلال تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع:

الفرع الأول: الخطأ.

الفرع الثاني: الضرر.

الفرع الثالث: علاقة السببية.

## الفرع الأول

### الخطأ

دائماً ما يترتب على الإضراب أضرار لصاحب العمل، هذه الأضرار لا يمكن مساءلة المضربين عليها إلا إذا كانت ناشئة عن إضراب غير مشروع أو إذا تخلل الإضراب أعمال غير مشروعة تمثل خطأ.<sup>(١)</sup>

ووفقاً للقواعد العامة في القانون المدني، فإن أي خطأ يترتب عليه ضرر يلزم مرتكب الخطأ بالتعويض حتى ولو كان الخطأ بسيطاً، وهذه القاعدة من العمومية بحيث تنطبق على الإضراب عندما يتخلله خطأ أدى إلى ضرر.

إلا إن المادة (L2511-1) من قانون العمل الفرنسي اشترطت ارتكاب العامل لخطأ جسيم أثناء الإضراب حتى يمكن توقيع جزاء الفصل عليه.

وبالرغم من أن نص المادة (L2511-1) من قانون العمل الفرنسي صريحة في أن الخطأ الجسيم هو شرط لتوقيع جزاء الفصل، إلا إن محكمة النقض الفرنسية استقرت على اشتراط ارتكاب العامل لخطأ جسيم أثناء الإضراب، حتى يمكن توقيع أي جزاء تأديبي آخر على العامل بما في ذلك الإنذار.<sup>(٢)</sup>

(1) Pauline DISDIER, Les problèmes de responsabilité liés au droit de grève, Art disponible sur: [www.comite-entreprises.eu](http://www.comite-entreprises.eu), la date de mise en ligne est: 17 octobre 2012.

(2) Cass. Soc, 18 janvier 2017, N° de pourvoi: 15-19309, Non publié au bulletin, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 12 janvier 2016, N° de pourvoi: 14-10668, Non publié au bulletin, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 9 mai 2012, N° de pourvoi: 10-24307, Bull.civ, V, n° 131, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

=

ومن جانبه ، فإن قانون العمل المصري اعتبر أن عدم مراعاة العمال للضوابط التي تنظم الإضراب هو من قبيل الخطأ الجسيم الذي يجيز لرب العامل فصل العامل، وذلك وفقاً لنص المادة ٩/٦٩.

وتطلب قانون العمل لشرط الخطأ الجسيم يرجع إلى الطبيعة الدستورية لحق الإضراب، حيث لا يكفي أن يرتكب العامل مجرد خطأ بسيط أثناء الإضراب حتى يمكن إقامة مسؤوليته التأديبية عن هذا الخطأ، بل يجب أن يكون الخطأ جسيماً حتى تثار مسؤوليته التأديبية عن الأفعال المرتكبة أثناء الإضراب عن العمل.<sup>(١)</sup>

والغرض من هذا الحكم هو منح العامل حصانة تأديبية أثناء قيامه بالإضراب، بحيث أنه لا يُسأل تأديبياً عن الأخطاء البسيطة المرتكبة أثناء الإضراب، ولكن يُسأل فقط عن الخطأ الجسيم، وذلك حتى لا تكون المسؤولية التأديبية سيفاً مسلطاً على رقاب العمال المضربين عن العمل، فيكون ذلك عائقاً لممارسة هذا الحق الدستوري.

=

- Cass. Soc, 9 octobre 2012, N° de pourvoi: 11-17829, Bull.civ, V, n° 253, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 9 mars 2011, N° de pourvoi: 09-42150, Bull.civ, V, n° 69, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 18 septembre 2007, N° de pourvoi: 06-41761, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 16 décembre 1992, N° de pourvoi: 91-41215, Bull.civ, V, N° 592, p. 373. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-42789, Bull. Civ, V, N° 181, p. 133. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Yacouba SANGARE, Les Sanctions en Droit du travail : étude comparative du droit français et du droit malien, thèse pour obtenir le grade de docteur d'état en droit, faculté de droit, université de Cergy-Pontoise, 2012, P 130.

**\* المقصود بالخطأ الجسيم**

وفقاً لنص المادة ٩/٦٩ من قانون العمل المصري فإن خروج العمال عن الضوابط التي تنظم حق الإضراب والواردة في المواد من ١٩٢-١٩٤ من قانون العمل، هو بمثابة الخطأ الجسيم الذي يجيز فصل العامل.

فأي خروج عن الضوابط التي وضعها قانون العمل للإضراب يعد خطأ جسيماً، فمثلاً الخروج عن سلمية الإضراب يعد خطأ جسيماً، لأن المادة ١٩٢ صريحة في أن الإضراب يجب أن يكون سلمياً.

وإذا كان قانون العمل الفرنسي قد اشترط الخطأ الجسيم كشرط لإقامة مسؤولية العامل التأديبية عن الأخطاء المرتكبة أثناء الإضراب، فهو لم يحدد المقصود بهذا الخطأ الجسيم لممارسة الحق في الإضراب، فيقع على عاتق القضاء تحديد المقصود به.

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن الخطأ الجسيم للعامل المضرب عن العمل هو السلوك الذي يتميز بالخطورة مثل العنف من قبل العامل المضرب تجاه العمال غير المضربين أو عرقلة سير العمل بالمنشأة من قبل العامل المضرب.<sup>(١)</sup>

ويترتب على ذلك أن أي خطأ يرتكبه العامل المضرب عن العمل أثناء الإضراب، ولا يعد خطأ جسيماً لا يترتب عليه مسؤوليته التأديبية، فالعامل لا يمكن أن يُسأل إلا في حالة الخطأ الجسيم.<sup>(١)</sup>

(1) Cass. Soc, 10 février 2009, N° de pourvoi: 07-43939, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 16 novembre 1993, N° de pourvoi: 91-41024, Bull civ, V, N° 268, p. 183, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 23 mai 1995, N° de pourvoi: 93-45159, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).



فقانونا العمل المصري والفرنسي يعترفان للعامل المضرب بالحق في ارتكاب خطأ بسيط مقبول وفقاً للظروف المحيطة بالإضراب، فالقانون قد منح العامل المضرب حصانة أثناء الإضراب تتمثل في عدم مساءلته تأديبياً عن أي أخطاء بسيطة يرتكبها أثناء الإضراب عن العمل.

### \*الخطأ كركن للمسؤولية

إذا كان قانون العمل قد اشترط الخطأ الجسيم كشرط لإقامة مسؤولية العامل التأديبية عن الأخطاء المرتكبة في الإضراب، فهل يكون الخطأ الجسيم شرطاً لإقامة المسؤولية المدنية عن أضرار الإضراب عن العمل؟

الإجابة تكون بالنفي؛ وذلك لأن نص المادة (L2511-1) من قانون العمل الفرنسي ونص المادة ٩/٦٩ من قانون العمل المصري صريحتان في أن الخطأ الجسيم هو شرط لتوقيع جزاء الفصل، ولم يذكر قانون العمل الخطأ الجسيم كشرط لإقامة المسؤولية المدنية للعامل عن أخطاء ممارسة حق الإضراب.<sup>(١)</sup>

وحيث إن قانون العمل -وهو قانون خاص- لم يضع تنظيماً خاصاً لمسؤولية العامل المدنية عن ممارسة الحق في الإضراب، فيجب الرجوع هنا إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية الواردة في القانون المدني والتي لا تشترط سوى الخطأ البسيط لإقامة المسؤولية المدنية.

=

(1) Cass. Soc, 22 janvier 1992, N° de pourvoi: 90-44249, Bull civ, V, N° 19, p. 12, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 16 décembre 1992, N° de pourvoi: 91-41215, Bull civ, V, N° 592, p. 373, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Anne-Lise Mougel-ZABEL, Op.cit, P 349.

كما أن محكمة النقض الفرنسية لم تشترط الخطأ الجسيم إلا لتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل والواردة في قانون العمل.

وبالتالي فارتكاب العامل لخطأ سواء أكان بسيطاً أم جسيماً يؤدي لإمكانية إقامة مسؤوليته المدنية طالما توافرت أركان المسؤولية الأخرى من ضرر وعلاقة سببية.<sup>(١)</sup>

ولذلك فمحكمة النقض الفرنسية كانت حريصة على عدم وصف الخطأ بالخطأ الجسيم عندما تتناول المسؤولية المدنية للعامل المضرب، وذلك حتى تدل على أن الخطأ الجسيم ليس شرطاً لإقامة المسؤولية المدنية للعامل المضرب عن أضرار إضرابه عن العمل، بالرغم من أن الخطأ في بعض هذه الأحكام كان خطأ جسيماً.<sup>(٢)</sup>

(1) Blaise HENRY et Chaumette PATRICK, Chronique de Droit social, en: Revue juridique de l'Ouest, 1989-3, pp. 479-492.

- Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٢٩.

(2) Cass. Soc, 19 décembre 1990, n° 89-14576, Bull.civ, V, n° 698, p. 421, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 23 juin 1988, n° 86-12327, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 30 janvier 1991, n° 89-17332, Bull.civ, V, n° 40, p. 25, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 8 décembre 1983, n° 80-14322, Bull.civ, V, n° 602, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 26 juillet 1984, n° 82-14355, Bull.civ, V, n° 331, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 30 mai 1989, n° 86-16765, Bull.civ, V, n° 405, p. 244, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

**\* أمثلة للخطأ الجسيم**

ويمكن القول إن خروج العمال عن أي ضابط من ضوابط الإضراب المنصوص عليها في قانون العمل المصري يعد خطأ جسيماً، فمثلاً قيام العمال بالإضراب عن العمل دون دعوة من قبل النقابة العمالية يعتبر خطأ جسيماً؛ لأن الإضراب يجب أن تتم الدعوة إليه من قبل النقابة حتى يكون إضراباً مشروعاً.

كما أن أي خروج عن السلمية أثناء ممارسة الإضراب يعد خطأ جسيماً من جانب العمال؛ لأن ممارسة الإضراب يجب أن تكون سلمية تماماً وفق صريح نص المادة ١٩٢.

ويعد خطأ جسيماً رفض العمال المضربين عن العمل السماح لسيارات الشركة بالدخول داخلها. <sup>(١)</sup>

وكذلك يعد خطأ جسيماً منع العمال المضربين عن العمل غير المضربين من الدخول إلى مكان العمل. <sup>(٢)</sup>

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية أن أي اعتداء ولو كان بسيطاً من قبل العمال المضربين على حرية العمل للعمال غير المضربين تمثل خطأ جسيماً، فلا يحق للعامل المضرب منع العامل غير المضرب من العمل. <sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 5 décembre 1989, N° de pourvoi: 86-44301, Bull civ, V, N° 693, p. 417, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 13 janvier 1993, N° de pourvoi: 90-45760, Bull civ, V, N° 7, p. 5, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 17 décembre 2002, N° de pourvoi: 00-42115 00- 42136, Bull.civ, V, N° 388, p. 384, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Cass. Soc, 8 octobre 2014, N° de pourvoi: 13-18873, Bull.civ, V, n° 223, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

=

بل إن هذا الفعل مجرم في المادة ٤٣١-١ من قانون العقوبات الفرنسي، فيعاقب العامل المضرب بعقوبة السجن مدة لا تزيد عن عام وغرامة لا تزيد عن خمسة عشر ألف يورو إذا اعتدى العامل المضرب على حرية العمل للعمال الآخرين.

ونفس الأمر في قانون العقوبات المصري، حيث جرم القانون الاعتداء على حرية العمل وعاقب بالحبس على مرتكب هذه الجريمة، فقد نصت المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات على (يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه كل من استعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو تدابير غير مشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق من الحقوق الآتية: أولاً :- حق الغير في العمل).

ويُعد خطأ جسيماً المشاركة في إضراب غير مشروع، فالإضراب إذا افتقد لأحد شروط المشروعية المنصوص عليها قانوناً كان إضراباً غير مشروع واعتبرت المشاركة فيه خطأ جسيماً.<sup>(١)</sup>

فيُعد خطأ جسيماً الاشتراك في إضراب داخل مكان العمل للمطالبة بمطالب سياسية وليس المطالبة بمطالب مهنية.<sup>(٢)</sup>

- Cass. Soc, 10 février 2009, N° de pourvoi: 07-43939, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 14 mai 2008, N° de pourvoi: 06-46095, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 15 mai 2001, N° de pourvoi: 00-42200, Bull civ, V, N° 166, p. 131, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 5 juillet 1995, N° de pourvoi: 93-46108, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Cass. Soc, 25 juin 1987 , N° de pourvoi: 85-40250, Bull V, N° 420, p. 266, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 23 mars 1953, N° de pourvoi: 53-01398, Bull.soc, N° 253, P. 188, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

ومن الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها العمال المضربون احتجاز أفراد داخل مكان العمل ومنعهم من الخروج منه مثل احتجاز عملاء المنشأة أو احتجاز العمال الآخرون غير المضربين، أو احتلال مكان العمل ومنع العمال غير المضربين أو عملاء المنشأة من الدخول فيه.<sup>(١)</sup>

وهذا الاحتجاز للأشخاص يعد جريمة جنائية وفقا لنص المادة ٢٢٤/١ من قانون العقوبات الفرنسي، حيث يُعاقب مرتكبها بالسجن مدة لا تزيد عن عشرين عاما.<sup>(٢)</sup>

=

- Cass. Soc, 10 mars 1961, Bull.soc, N° 333, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 1 mars 1961, Bull.soc, N° 270, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 5 octobre 1960, Bull.soc, N° 818, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 29 janvier 1960, Bull.soc, N° 113, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Mathilde CARON, Grève dans le privé, Op.cit.

- Cass. Soc, 2 juillet 2014, N° de pourvoi: 13-12562, Bull.civ, V, n° 158, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. Soc, 10 mars 1961, Bull.soc, N° 333, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 1 mars 1961, Bull.soc, N° 270, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 5 octobre 1960, Bull.soc, N° 818, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 29 janvier 1960, Bull.soc, N° 113, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(٢) لمزيد من التفاصيل عن المسؤولية الجنائية للعامل عن ممارسة الحق في الإضراب، انظر:

Maxime BAILLY, Essai sur le droit penal des conflits collectifs du travail, Thèse, Fac de Droit et de Science Politique d'Aix-Marseille, UNIV PAUL CEZANNE - AIX-MARSEILLE III, 2011.

وبقاء العمال المضربين في مكان العمل بعد قيام رب العمل بإصدار أوامره لهم بعدم التواجد في مكان العمل أثناء الإضراب يعد خطأ جسيماً.<sup>(١)</sup>

أما قيام العمال المضربين باحتلال رمزي لمكان العمل دون التعدي على حرية العمال الآخرين في العمل أو منعهم من العمل يعد خطأ غير جسيم.<sup>(٢)</sup>

ويعد خطأ جسيماً قيام العمال بالإضراب دون إخطار رب العمل بالمطالب المهنية التي يضربون من أجلها.<sup>(٣)</sup>

وهناك كثير من صور الخطأ الأخرى التي من الممكن ارتكابها من قبل العمال أثناء الإضراب مثل الاعتداء على صاحب العمل أو الاعتداء على العمال غير المضربين أو إتلاف أدوات العمل.<sup>(٤)</sup>

فوفقاً للمادة ٣٦١/أ مكرر من قانون العقوبات المصري، فإن كل من يعطل وسيلة من وسائل الإنتاج يُعاقب بعقوبة السجن.

- 
- (1) Cass. Soc, 30 avril 1987, N° de pourvoi: 84-41871 84-41873 84-42370, Bull civ,V, N° 238, p. 152, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
- Cass. Soc, 1 février 1978, N° de pourvoi: 76-40273, Bull. soc, n° 73, P. 53, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- (2) Cass. Soc, 25 juin 1987 , N° de pourvoi: 85-40250, Bull civ , V, N° 420, p. 266, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- (3) Cass. Soc, 30 juin 2015, N° de pourvoi: 14-11077, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- (4) Pauline DISDIER, Op.cit.

ومن ناحية أخرى فقد يكون الإضراب في ذاته مشروعاً والمطالب مشروعاً، ويرتكب العمال أخطاء أثناء ممارسة هذا الإضراب، في هذه الحالة يكون العمال مسؤولين عن هذه الأخطاء دون أن يؤدي ذلك لوصف الإضراب بعدم المشروعية.

ويقع على عاتق قاضي الموضوع تقدير مدى وجود خطأ من عدمه وذلك بالنظر في مشروعية الإضراب ذاته، فإذا تخلف فيه أي شرط من شروط المشروعية كان إضراباً غير مشروع وتكون المشاركة فيه خطأ.

أما إذا توافرت كل شروط المشروعية كان الإضراب مشروعاً، ولكن قد يكون هناك خطأ ارتكبه العمال كلهم أو بعضهم أثناء هذا الإضراب المشروع، فيقدر القاضي مدى وجود هذا الخطأ المصاحب للممارسة المشروعة للإضراب.

## الفرع الثاني

### الضرر

أثير التساؤل عن الضرر المترتب عن ارتكاب العمال المضربين لخطأ الاعتداء على حرية العمل للعمال غير المضربين بمنعهم من القيام بالعمل، فهل الضرر يصيب العمال غير المضربين، أم أن الضرر يصيب رب العمل؛ لأنه ملتزم بدفع أجور العمال غير المضربين رغم عدم قيامهم بالعمل؟

فمحكمة النقض الفرنسية (الدائرة الجنائية) قد قضت بأن الضرر المترتب على جريمة العمال المضربين في الاعتداء على حرية العمل للعمال غير المضربين ينقسم إلى ضرر مباشر وضرر غير مباشر، فالضرر المباشر هو الضرر الذي يصيب العمال غير المضربين والذي يسمح لهم بالادعاء مدنياً أمام المحكمة الجنائية، أما الضرر غير المباشر فهو الضرر الذي يصيب رب العمل في الخسارة التي تصيبه نتيجة دفع رواتب

العمال غير المضربين رغم عدم قيامهم بالعمل، وهو ما لا يسمح له بالادعاء مدنياً أمام المحكمة الجنائية.<sup>(١)</sup>

إلا إن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أيدت الحكم بالتعويض على أحد العمال المضربين الذي اعتدى على حرية العمل لباقي العمال غير المضربين ومنعهم من دخول مكان العمل، فقد أيدت المحكمة الحكم عليه بتعويض رب العمل عن أجور العمال في هذا اليوم.<sup>(٢)</sup>

ونرى مع رأي في الفقه الفرنسي أن الاختلاف بين الدائرة الجنائية والدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية هو اختلاف إجرائي وليس موضوعي، فهناك ضرر أصاب رب العمل من جريمة العمال المضربين في الاعتداء على حرية العمل للعمال غير المضربين- لا يحق له أن يدعى بهذا الضرر مدنياً أمام المحكمة الجنائية التي تنظر الدعوى الجنائية، ولكن يحق له رفع دعوى مدنية أصلية أمام المحكمة المدنية للمطالبة بتعويض هذا الضرر.<sup>(٣)</sup>

(1) Cass. crim, 15 mai 1987, N° de pourvoi: 86-91015, Bull. crim 1987, N° 198, p. 533, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. crim, 27 novembre 1979, N° de pourvoi: 78-93150, Bull. crim 1987, N° 339, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 8 février 1972, N° de pourvoi: 71-40285, Bull.Soc, N° 113, P. 105, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Jean SAVATIER, L'irrecevabilité de l'action civile exercée par l'employeur devant les tribunaux répressifs pour entrave à la liberté du travail, D.S, 1981, P.148.



ومن الأضرار المباشرة التي يمكن أن تصيب رب العمل هو تلف آلات المصنع نتيجة لتحطيم العمال المضربين لهذه الآلات وتخريبها. (١)

وكذلك فإن قيام العمال المضربين بالاعتداء على العمال غير المضربين قد يؤدي إلى إصابتهم بأضرار جسمانية أو أضرار أدبية، وكذلك الحال إذا اعتدى العمال المضربون على عملاء منشأة رب العمل، فقد يصيبهم ذلك بأضرار مادية أو أدبية.

### الفرع الثالث

#### علاقة السببية

الأصل في القواعد العامة للمسؤولية المدنية أنه يجب إثبات ارتكاب المدعى عليه للخطأ حتى يمكن إسناد المسؤولية المدنية له، فلا يكفي إثبات أن المدعى عليه كان عضواً في المجموعة المرتكبة للخطأ حتى يمكن إسناد الخطأ إليه. (٢)

وبتطبيق هذه القاعدة على الأخطاء المرتكبة أثناء الإضراب، فإن المضرور يجب أن يثبت ارتكاب كل عامل مدعى عليه للخطأ الذي سبب الضرر له والذي ارتكب أثناء ممارسة الإضراب، ولا يكفي أن يثبت اشتراك العامل في الإضراب غير المشروع. (٣)

ولكن تطبيق هذه القاعدة على الإضراب غير المشروع سيؤدي إلى صعوبة عملية؛ لأنه من الصعب تمييز الأعمال الفردية في مجال الإضراب باعتبار أنه عمل

(1) Pauline DISDIER, Op.cit.

(2) Birame DIOUF, Op.cit, P 230.

(3) Pauline DISDIER, Op.cit.

جماعى، لذلك سيكون من الصعب على المضرور إثبات علاقة السببية بين خطأ كل عامل والضرر الذى أصابه.<sup>(١)</sup>

إلا إنه بالرجوع إلى أحكام محكمة النقض الفرنسية نجد أنها صارمة في تطلب إثبات علاقة السببية بين خطأ كل عامل مشارك في الإضراب والضرر الذى أصاب المدعى، فقد أكدت المحكمة على عدم جواز إقامة المسؤولية الجماعية للعمال المشاركين في الإضراب، وأن المضرور يجب أن يثبت الدور الإيجابي في الخطأ المسبب للضرر لكل شخص من المدعى عليهم، ولا يكتفى بإثبات اشتراك المدعى عليه في الإضراب غير المشروع.<sup>(٢)</sup>

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 231.

- Maxence VERVOORT, Op.cit, P 130.

(2) Cass. Soc, 18 janvier 2017, N° de pourvoi: 15-22428 15-22430 15-22431 15-22432 15-22433 15-22434 15-22435 15-22436 15-22437 15-22438, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 18 septembre 2007, N° de pourvoi: 06-41761, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 15 mai 2001, N° de pourvoi: 00-42200, Bull.Civ, V, N° 166, p. 131, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 4 novembre 1992, N° de pourvoi: 90-41899, Bull.civ, V, N° 529, p. 335, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 18 janvier 1995, N° de pourvoi: 91-10476, Bull.Civ, V, N° 27, p. 18, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 9 mars 1989, N° de pourvoi: 87-40131, Bull.civ, V, N° 196, p. 116, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 30 janvier 1991, N° de pourvoi: 89-17332, Bull.civ, V, N° 40, p. 25, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 31 mars 1998, N° de pourvoi: 95-42086, Bull.civ, V, N° 180, p. 131, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

=

فقضاء محكمة النقض يدل على أن المسؤولية المدنية عن الأخطاء المرتكبة أثناء الإضراب هي مسؤولية شخصية رغم أن الإضراب هو بطبعه عمل جماعي. ويستطيع المضرور أن يثبت خطأ العامل المضرب عن العمل والضرر المترتب عليه وعلاقة السببية بينهما بجميع طرق الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود؛ وذلك لأن هذه وقائع مادية.

فيستطيع رب العمل-مثلا- أن يثبت أن الخطأ الذي ارتكبه المضربون في احتلال مكان العمل هو الذي أدى إلى تعطل العمل خلال ساعات الإضراب وحوادث الضرر المتمثل في الخسائر التي منى بها نتيجة تعطل العمل هذه الساعات وعدم قدرة العمال الآخرين على العمل.

فقد أيدت محكمة النقض الحكم برفض طلب رب العمل بإلزام العمال المضربين بدفع تعويض له نتيجة قيامهم باحتلال مكان العمل مما منع العمال غير المضربين من العمل؛ وذلك لأن المحكمة وجدت أنه على الرغم من ارتكاب خطأ من جانب العمال المضربين في احتلال مكان العمل، إلا إن ذلك لم يمنع العمال غير المضربين من العمل، وبالتالي تنتفي علاقة السببية بين خطأ العمال المضربين والضرر الذي يدعيه رب العمل.<sup>(١)</sup>

فمثلا إذا تسبب الإضراب الى شلل تام في المنشأة مما يستحيل معه قيام باقى العمال بالعمل؛ لأن العمال المضربين في أقسام محورية داخل المنشأة، فإن عدم قدرة

=  
- Cass. soc, 19 déc 1990, N° de pourvoi: 89-14576: Bull. Civ, V, N° 698, p. 421, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(1) Cass. Soc, 19 octobre 1994, N° de pourvoi: 92-11795, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

العمال غير المضربين عن العمل يكون ناتجاً عن الإضراب نفسه ولا يمكن أن ينتج عن خطأ العمال المضربين في منع العمال غير المضربين من الدخول إلى مكان العمل؛ لأنه حتى لو لم يتم منعهم من الدخول فلن يستطيعوا القيام بالعمل.

ومن ناحية أخرى فيجب أن نوضح أن العامل مسؤول فقط عن الضرر المترتب مباشرة عن الخطأ الذي ارتكبه، ولا يكون مسؤولاً عن الضرر المترتب عن خطأ النقابة، إلا إذا اجتمع خطأ النقابة مع خطأ العامل وكان خطأ النقابة بسيطاً جداً بالنسبة لخطأ العامل الجسيم، فهنا يستغرق خطأ العامل خطأ النقابة ويُسأل العامل عن الضرر كله.

### المطلب الثالث

#### أثر المسؤولية

إذا توافرت عناصر المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، فتقام مسؤولية العمال الذين ارتكبوا الخطأ أثناء ممارسة الحق في الإضراب دون تفرقة في إقامة المسؤولية بين العامل الذي يكون له دور نقابي والعامل العادي الذي لا يلعب أي دور.

فقد أيدت محكمة النقض الفرنسية الحكم بالتعويض على أحد العمال المشاركين في إضراب للمطالبة بأهداف سياسية؛ لأن المشاركة في الإضراب لأهداف سياسية هو خطأ جسيم ترتب عليه أضرار لصاحب العمل.<sup>(١)</sup>

(1) Cass. Soc, 23 mars 1953, N° de pourvoi: 53-01398, Bull.Soc, N. 253, P. 188, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

والمهم هنا هو التأكيد على أن التعويض يكون عن الضرر المترتب عن الخطأ في ممارسة الحق في الإضراب، أما أي أضرار أخرى فلا يُسأل عنها العامل المضرب، فالإضراب المشروع الذي لا يشوبه أي شائبة من الطبيعي أن يترتب عليه ضرر لرب العمل، وبالتالي يجب على القاضي أن يحكم بالتعويض بالقدر الذي يجبر الأضرار التي يثبت المدعى علاقة السببية بينها وبين الخطأ في ممارسة الإضراب، أما الضرر المترتب عن الإضراب نفسه فلا تعويض عنه.<sup>(١)</sup>

وفي الواقع فإن مهمة القاضي تكون صعبة في هذه الحالة؛ لأن عليه أن يقوم بالتمييز بين الأضرار المقبولة وغير المقبولة، ويقدر قيمة التعويض الذي يجبر الضرر غير المقبول دون الضرر المقبول.<sup>(٢)</sup>

فقد أيدت محكمة النقض الفرنسية الحكم على سبعة عمال مضربين بتعويض خمسة وثلاثين عاملاً غير مضرب بدفع أجورهم التي يرفض رب العمل دفعها؛ وذلك لأن العمال المضربين قاموا بإغلاق أبواب المنشأة بالسلاسل الحديدية ومنعوا العمال غير المضربين من العمل مما أدى إلى عدم دفع رب العمل لأجورهم طيلة مدة الإضراب.<sup>(٣)</sup>

ويلاحظ هنا أن الحكم بالتعويض على مجموعه من العمال لارتكابهم خطأ أثناء ممارسة الإضراب يؤدي إلى تضامنهم في الوفاء بمبلغ التعويض للمضروب، بحيث يحق

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P ٢٥٣.

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٣١.

(3) Cass. Soc, 6 juin 1989, N° de pourvoi: 87-40738, Bull.Civ, V, N° 425, p. 257, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

للمضور الرجوع على أي منهم لاقتضاء مبلغ التعويض كاملاً، ثم يكون من حق العامل الذي دفع المبلغ كاملاً أن يرجع على بقية العمال بنصيب كل منهم.<sup>(١)</sup>

وإذا حكم القاضي على العمال بتعويض المضور من الإضراب، فإن ذلك يمثل إرهاقاً للعمال لأنهم في الغالب يكونون غير قادرين على القيام بدفع هذه التعويضات كلها، حيث إنها في الغالب تكون باهظة، لذلك يرى البعض بأنه يقتضى من المشرع التدخل لوضع حد أقصى للتعويض الذي يحكم به القاضي على العامل في حالة جبر الضرر المترتب عن الإضراب. فهذا الرأي يرى بأن تطبيق القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية في مجال التعويض عن الإضراب سوف يمثل عبئاً ثقيلاً على العمال مما يؤدي إلى تقييد ممارسة العمال لحقهم الدستوري في الإضراب.<sup>(٢)</sup>

ولا نؤيد هذا الرأي، لأن وضع حد أقصى للتعويض فيه ظلم للمضور، ويؤدي لعدم مسؤولية العامل عن جزء من الخطأ الذي ارتكبه، وهو ما يتعارض مع ما سبق أن حكم به المجلس الدستوري الفرنسي بعدم دستورية أي نص تشريعي يقرر عدم المسؤولية عن خطأ معين.

كما أن العامل يستطيع أن يتجنب الحكم عليه بالتعويض إن هو امتثل للضوابط التي نص عليها القانون وامتثل لأوامر النقابة الداعية للإضراب والمنظمة له؛ لأن المسؤولية ستقع على عاتق النقابة في هذه الحالة إذا هي ارتكبت خطأ في الدعوة للإضراب أو تنظيمه.

(1) Cass. Soc, 8 décembre 1983, N° de pourvoi: 81-14238, Bull. Soc, N° 598, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ٢٤٤.



## المبحث الثاني

### تعسف العامل في ممارسة الإضراب

#### تمهيد وتقسيم:

قد يمثل العامل للضوابط التي قررها القانون لممارسة حق الإضراب، وفي هذه الحالة تكون ممارسة حق الإضراب ممارسة مشروعّة، إلا إنه رغم ذلك قد يترتب على هذه الممارسة المشروعة أضراراً تصيب الغير نتيجة وجود بعض التعسف في ممارسة العمال لهذا الحق.

وفي هذا السياق أكدت محكمة العدل الأوروبية على أن الحق في الإضراب هو أحد أهم الحقوق المقررة للعمال، إلا إنه يجب أن يتم ممارسته في إطار لا يخل بالحقوق والحريات الأخرى مثل حرية تقديم الخدمات.<sup>(١)</sup>

ولذلك رأي بعض الفقه أن الحق في الإضراب بمقتضى هذا الحكم يدخل في دائرة الملاءمة، بمعنى أن ممارسة هذا الحق يجب أن تكون متلائمة ومتناسبة مع الحقوق والحريات الأخرى حتى ولو كانت ممارسته مشروعة قانوناً.<sup>(٢)</sup>

(1) CJCE (Gde Ch.), 18 décembre 2007, Laval un Partneri Ltd, C-341/05, disponible sur:

[http://ec.europa.eu/dgs/legal\\_service/arrets/listepartheme\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/listepartheme_fr.htm).

(2) Joël CAVALLINI, Une action collective licite en droit interne peut être contraire à la liberté d'établissement consacrée par le traité de Rome, JCP S, 5 Février 2008 - n° 6.



فبمقتضى هذا الحكم يكون من الواجب على العمال بحث مدى ملاءمة ممارسة الحق في الإضراب قبل الشروع فيه أو مدى ملاءمة الاستمرار في الإضراب بعد البدء فيه. <sup>(١)</sup>

ولذلك قرر المجلس الدستوري الفرنسي منذ وقت بعيد أن إقرار الدستور للحق في الإضراب لا يعنى إمكانية الممارسة التعسفية لهذا الحق، فالتعسف في ممارسة هذا الحق ممنوع. <sup>(٢)</sup>

فبالرغم من أن الحق في الإضراب هو حق دستوري، إلا أنه من الممكن أن تتوافر حالة أو أكثر من حالات التعسف عند ممارسة هذا الحق، مما يثير التساؤل بمدى إمكانية إثارة المسؤولية المدنية للعمال عن التعسف في ممارسة هذا الحق. <sup>(٣)</sup>

فرب العمل لا يحق له أن يوقع جزاءً تأديبياً على العامل في حالة الممارسة المشروعة للحق في الإضراب، ولكن من الممكن أن نتساءل عن مدى حق رب العمل في الرجوع على العامل بالتعويض في حالة التعسف في ممارسة هذا الحق. <sup>(٤)</sup>

والواقع أن التمييز بين الممارسة المشروعة التعسفية والممارسة المشروعة غير التعسفية هو من الأمور الدقيقة جداً خاصة في نطاق ممارسة حق دستوري مثل الحق في الإضراب.

(1) Jean-Pierre Marguénaud et Jean Mouly, La Cour européenne des droits de l'homme à la conquête du droit de grève, RDT, 2009, P 499.

(2) CC, décision n° 01645, 7 juillet 1950, RCC, p. 426, et disponible sur : [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

(3) Cathy NEUBAUER, Op.cit.

(4) Adrien LANCIAUX, Op.cit.

فهل من الممكن الحكم على العامل بتعويض الأضرار المترتبة على إضرابه عن العمل بالرغم من عدم ارتكاب العامل لأي خطأ لمجرد اعتبار أن إضرابه عن العمل يُعد تعسفاً في استعمال الحق؟

مما لا شك فيه أن الإجابة على هذا التساؤل تختلف في القانون الفرنسي عن القانون المصري، ففي قانون العمل المصري لا يحق للعمال أن يدعوا للإضراب، وتكون الدعوة للإضراب وتنظيمه من اختصاص النقابة العمالية، فلا يحق لمجموعة من العمال أن تدعوا إلى الإضراب وإلا كان إضراباً غير مشروع ويكون العمال قد ارتكبوا خطأ تقصيرياً بممارستهم لهذا الإضراب، وبالتالي فلا يمكن أن ننسب للعمال التعسف في استعمال حق الإضراب، وقد يُنسب التعسف للنقابة العمالية كما رأينا سالفاً. التي دعت للإضراب أو نظمته بشكل تعسفي، أما العمال فقد ينسب لهم الخطأ - كما ذكرنا سالفاً- إذا خالفوا ضوابط ممارسة الحق في الإضراب المنصوص عليها في قانون العمل.

ويختلف الأمر بالنسبة للقانون الفرنسي، حيث يحق لمجموعة من العمال- في القطاع الخاص- الدعوة للإضراب وتنظيمه بدون موافقة النقابة العمالية، وهو ما قد يثير مسألة تعسف العمال في ممارسة الإضراب، وهو ما حكمت به محكمة النقض الفرنسية في كثير من الأحيان كما سنرى لاحقاً.

سنقوم في هذا المبحث بدراسة حالات التعسف في استعمال الحق ومدى إمكانية تطبيقها على الأضرار المترتبة على الممارسة المشروعة للحق في الإضراب من قبل العمال.

وحتى نتناول هذه المسألة، فسوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: حالات التعسف في ممارسة الحق في الإضراب.

المطلب الثاني: أثر التعسف.

## المطلب الأول

### حالات التعسف في ممارسة الحق في الإضراب

يجوز تقييد الحق في الإضراب إذا كانت ممارسة هذا الحق تمثل تعسفاً، أي أن الممارسة التعسفية للحق في الإضراب محظورة حتى ولو كانت هذه الممارسة لا تعتبر خطأ، فالتعسف في استعمال الحق هو أحد القيود التي يجب أن يتقيد بها الحق في الإضراب.<sup>(١)</sup>

ولكن تظل هناك مشكله في تحديد الحالات التي يعتبر فيها العامل المضرب عن العمل متعسفاً في ممارسته لهذا الحق بالرغم من أنه لم يرتكب خطأ.

تطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني، فإن العامل يعد متعسفاً في استعمال حق الإضراب إذا قصد الإضرار بالغير، أو كانت المصالح التي يرمي الى تحقيقها غير مشروعة، أو كان الضرر المترتب على ممارسة هذا الحق تفوق المصلحة المترتبة عليه.

### أولاً- قصد الإضرار بالغير:

إذا كان قصد إحداث الضرر بالغير هو العامل الأصلي الذي غلب عند صاحب الحق وهو يستعمل حقه، اعتبر هذا تعسفاً، ولو كان هذا القصد مصحوباً بنية جلب المنفعة كعامل ثانوي، سواء تحققت هذه المنفعة أو لم تتحقق، ويكون تعسفاً - من باب

(1) Nicolas MOLFESSIS, Le Conseil constitutionnel et le droit privé, Ed L.G.D.J, 1998, p. 135.

أولى- قصد إحداث الضرر غير المقترن بنية جلب المنفعة حتى لو تحققت هذه المنفعة عن طريق عرضي. (١)

فإذا توافرت لدى العمال المضربين النية الواضحة للإضرار برب العمل، فإن الإضراب يكون تعسفياً، بشرط أن يكون الإضرار برب العمل هو الهدف الوحيد من الإضراب. (٢)

فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن العمال المضربين قد تعسفوا في ممارسة الحق في الإضراب عندما نظموا إضرابهم بطريقة تضر بصاحب العمل؛ حيث اتفقوا على انسحاب بعض العمال المؤثرين في كل قسم بحيث يتبقى مجموعة من العمال لا تستطيع العمل مما يؤدي للتوقف التام للمنشأة، وفي ذات الوقت التزام رب العمل بدفع رواتب العمال غير المضربين. (٣)

وقد يكون الإضراب تعسفياً إذا كانت ظروفه غير مواتية، أو تكرر في أوقات زمنية قصيرة دون ترك فرصة لصاحب العمل للاستجابة لطلبات الإضراب مما يتبين منه نية العمال للإضرار بصاحب العمل.

فقد ذكرنا سابقاً أن محكمة النقض الفرنسية قد أقرت بمشروعية الإضراب المتتابع، أي أن الإضراب لا يكون في كل مكان العمل في آن واحد، وإنما يحدد وقت معين لكل قسم من أقسام العمل ليقوم بالإضراب بحيث ينتهي الإضراب في قسم ليبدأ في قسم آخر.

(١) السنهوري، الوسيط، مصادر الإلتزام، مرجع سابق، ص ٩٥٧، فقرة ٥٦٠.

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P ١٢٥.

(3) Cass. Soc, 11 juin 1981, N° de pourvoi: 79-42013 79-42023, Bull.civ, N. 522, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

فبالرغم من مشروعية هذا الإضراب إلا أن هناك رأي في الفقه الفرنسي يري بأن هذا الإضراب هو إضراب تعسفي مخالف لمقتضيات حسن النية؛ وذلك لأن هذا الإضراب يكون مدبر من قبل العمال للإضرار بصاحب العمل، فتوقف كل قسم من أقسام المنشأة عن العمل لمدة محددة يترتب عليه في الواقع عدم تقديم عمل مفيد في ذلك اليوم وحدث إضطراب في المنشأة، في حين أن رب العمل ملزم بدفع أجور العمال كاملة عن هذا اليوم مع خصم جزء ضئيل جداً مساوئ للوقت القليل المحدد للإضراب مما يسبب خسارة لرب العمل.<sup>(١)</sup>

ومن ناحية أخرى فقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بمشروعية الإضراب في قسم واحد فقط من أقسام المنشأة وهو القسم الرئيسي الذي يترتب علي توقفه توقف كل المنشأة.<sup>(٢)</sup>

ولكن جانباً من الفقه الفرنسي يرى أن هذا الإضراب هو إضراب تعسفي؛ وذلك لأن العمال بالمنشأة يتفقون على إضراب عمال هذا القسم فقط دون بقية العمال، ويهدفون من ذلك إلى توقف المنشأة كلها، وفي ذات الوقت يلتزم رب العمل بدفع أجور العمال غير المضربين في كل الأقسام الباقية في كل أيام الإضراب بالرغم من أن هؤلاء العمال في الحقيقة لن يعملوا لتوقف القسم الرئيسي بالمنشأة.<sup>(٣)</sup>

(1) Roger LATOURNERIE, Op.cit, P 434.

(2) Cass. Soc, 15 janvier 1964, Bull.Civ. N° 47, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc. 19 octobre 1994, N° de pourvoi: 91-20292, Bull.Civ. V, N° 281 p. 190, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Birame DIOUF, Op.cit, P 225.

فإضراب عمال قسم واحد فقط من أقسام المنشأة وهو القسم الرئيسي فيها والمحوري يُعد إضراباً مشروعاً، إلا أنه قد يعد إضراباً تعسفياً إذا ترتب عليه عدم الانتظام الجسيم للعمل داخل المنشأة، وكان ذلك هو الهدف الذي ابتغاه العمال من الإضراب، فيكونون قد قصدوا الإضرار برب العمل.<sup>(١)</sup>

### ثانياً- رجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً:

المعيار هنا موضوعي وهو معيار السلوك المألوف للشخص العادي، فليس من المألوف للشخص العادي أن يستعمل حقاً على وجه يضر بالغير ضرراً بليغاً، ولا يكون له في ذلك إلا مصلحة قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع هذا الضرر، فيكون استعمال الشخص لحقه تعسفياً إذا كانت المصالح التي يرمى لتحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها.<sup>(٢)</sup>

ومن أمثلة الإضراب الذي يترتب عليه أضرار كبيرة قد تفوق المصلحة المترتبة عليه الإضراب أثناء محاولة حل النزاع مع رب العمل ودياً؛ لأن هذا الإضراب قد يؤدي إلى فشل الحلول الودية للنزاع وهو ما يُعد ضرراً كبيراً لصاحب العمل.

فقد نصت المادة (L2522-2) من قانون العمل الفرنسي على أنه يجب على أطراف المنازعة العمالية أن يقدموا كل التسهيلات الممكنة للوسطاء الذين يقومون بمحاولة حل النزاع حتى تنجح مهمتهم.

(1) Mathilde CARON, Grève dans le privé, Op.cit.

- Cass. crim, 20 avril 1982, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(٢) أنور سلطان، مرجع سابق، ص ٣٤٠، فقرة ٣٩٠.

فهذا النص قد وضع التزاماً بحسن النية على عاتق أطراف النزاع من عمال ورب عمل بعدم وضع أية عراقيل أمام مهمة الوسيط الذي يحاول حل النزاع العمالي. وهذا الالتزام يقتضى من طرفى النزاع التعاون مع الوسيط وتقديم كل المعلومات والمستندات التي تفيده في حل النزاع القائم وعدم القيام بأي أمر من شأنه إفشال هذه المهمة.<sup>(١)</sup>

ولذلك فقد قررت محكمة النقض الفرنسية أن التظاهر بالتفاوض مع الوسيط من قبل أحد طرفى النزاع العمالي مع الإصرار على عدم الوصول لحل لهذا النزاع يتعارض مع مبدأ حسن النية الذي يجب أن يتحلى به أطراف النزاع أثناء محاولة التسوية الودية له.<sup>(٢)</sup>

فليس من الملائم اللجوء للإضراب أثناء محاولة التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية سواء بطريق الوساطة أو بطريق التحكيم، حتى لا يفشل الإضراب المحاولات الودية لتسوية النزاع، وقد يوصف هذا الإضراب بالتعسفي إذا كان من الممكن أن يؤدي إلى فشل المحاولات الودية لتسوية النزاع؛ لأن ذلك قد يُعتبر ضرراً يفوق المصلحة المبتغاة من الإضراب.<sup>(٣)</sup>

ومن ناحية أخرى فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن قيام المضربين بتنظيم الإضراب في صورة إضرابات متقطعة ومتكررة وقصيرة نوع من أنواع التعسف في استعمال حق الإضراب؛ لأن العمال يقومون بالعمل ساعة والإضراب ساعة أخرى

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P ٩٧.

(2) Cass. Soc. 20 février 1991, N° de pourvoi: 87-41016, Bull. civ, V, n° 89, p. 54. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(3) Birame DIOUF, Op.cit, P 90.

مما يتسبب عنه خسائر لرب العمل أكثر من الإضراب المستمر؛ لأنها تعطل سير العمل في الشركة عن طريق تغيير ظروف العمل.<sup>(١)</sup>

فبالرغم من أن محكمة النقض الفرنسية قد أقرت بمشروعية الإضراب المتقطع، إلا أنها وصفت هذا الإضراب بالتعسفي إذا ترتب عليه عدم الانتظام الجسيم للعمل داخل المنشأة.<sup>(٢)</sup>

وكذلك وصفت المحكمة التوقف عن العمل مرتين لمدة خمس دقائق كل ساعة بالإضراب التعسفي بشرط أن يترتب على ذلك عدم الانتظام الجسيم للعمل بالمنشأة.<sup>(٣)</sup>

وكذلك الحال اعتبرت المحكمة التوقف اليومي عن العمل لمدد قصيرة لمدة شهر كامل إضراباً تعسفياً إذا أدى لإضطراب جسيم داخل مكان العمل.<sup>(٤)</sup>

(1) Cass. Soc, 11 juin 1981, N° de pourvoi: 79-42013, Bull. n° 522.

- Cass. Soc, 18 avril 1963 , Bull. n° 316, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

(2) Cass. Soc, 25 janvier 2011, N° de pourvoi: 09-69030 , Bull. civ. V, n° 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- Cass. Soc, 10 juillet 1991, N° de pourvoi: 89-43147, Bull. civ. V, N° 349, p. 216, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(3) Cass. Soc, 25 février 1988, N° de pourvoi: 85-43293, Bull. civ. V, N° 133, p. 88, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(4) Cass. Soc, 7 avril 1993, N° de pourvoi: 91-16834, Bull. civ. V, N° 111, p. 77, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



وقد اعتبرت محكمة النقض أن التوقف عن العمل المتكرر خلال شهرين متتاليين هو تعسف في ممارسة الحق في الإضراب طالما أدى إلى عدم انتظام العمل داخل المنشأة.<sup>(١)</sup>

وعدم انتظام العمل المقصود هنا - والذي يؤدي إلى وصف الإضراب المتقطع بالتعسف - هو عدم الانتظام الجسيم وليس عدم انتظام العمل البسيط، وعدم الانتظام الجسيم قد يكون متمثلاً في فقدان المنشأة للعملاء تماماً بسبب الإضراب المتقطع.<sup>(٢)</sup>

والسبب في وصف محكمة النقض الفرنسية هذا الإضراب - في بعض الأحيان - بالإضراب التعسفي هو أن الأضرار المترتبة عليه قد تفوق المصالح المبتغى تحقيقها منه.

### **ثالثاً- عدم مشروعية المصالح التي يرمى صاحب الحق إلى تحقيقها:**

ليس من السلوك المألوف للشخص العادي أن يسعى إلى تحقيق مصالح غير مشروعة تحت ستار أنه يستعمل حقاً له، فذلك يعد تعسفاً في استعمال هذا الحق؛ لأنه يهدف من ورائه إلى تحقيق غرض غير مشروع.<sup>(٣)</sup>

(1) Cass. Soc, 26 février 1975, N° de pourvoi: 73-40841, Bull. Soc, n° 95, P. 86, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(2) Mathilde CARON, Grève dans le privé, Op.cit.

- Cass. Soc, 4 novembre 1992, N° de pourvoi: 90-41899, Bull. civ. V, N° 529, p. 335, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

(٣) سليمان مرقس، مرجع سابق، ص ٣٧٣، فقرة ١٤

فالمطالب التي يطلبها المضربون من صاحب العمل يجب أن تكون مطالب معقولة، فقد يكون الإضراب تعسفياً إذا كانت المطالب التي يطلبها العمال تعسفية، وهي تكون كذلك إذا كانت من الصعب تلبيةها من قبل صاحب العمل، أو كانت مطالبات لا تفيد العمال ولا تعود عليهم بنفع، فالمطالب التي لا تحقق مصلحة حقيقية للعمال تعد مطالب وهمية غير مشروعة، حتى لو كانت في ظاهرها مطالب مهنية.<sup>(١)</sup>

وبالتالي فالإضراب الذي يتضمن مطالب غير معقولة أو غير نافعة للعمال يعد إضراباً مشروعاً ولكنه قد يقدر القاضي أنه إضراب تعسفي.

## المطلب الثاني

### أثر التعسف

يقع على عاتق قاضي الموضوع تقدير مدى وجود تعسف في ممارسة الحق في الإضراب من عدمه وذلك في ضوء المعايير التي وضعها القانون المدني للتعسف في استعمال الحق.<sup>(٢)</sup>

فمن المهم على القاضي أن يحدد اللحظة التي تحول فيها الإضراب إلى إضراب تعسفي، بحيث لا يكون العمال مسؤولين عن تعويض الضرر الذي ترتب عن الممارسة غير التعسفية للحق في الإضراب ويكونون مسؤولين فقط عن تعويض الضرر المترتب عن الممارسة التعسفية لهذا الحق.

ويجب أن يلاحظ الفرق بين التعسف والخطأ، فالاعتداء على حرية العمل للعمال الآخرين هو خطأ جسيم كما ذكرنا سالفاً، ولا يعد ذلك تعسفاً، كما أنه من ناحية أخرى

(1) Birame DIOUF, Op.cit, P 151.

(2) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 126.

فليس كل ضرر مترتب على الإضراب و يصيب صاحب العمل يجعل ممارسة الإضراب ممارسة تعسفية، لأن الإضراب غير التعسفي من الطبيعي أن يترتب عليه ضرر لصاحب العمل.<sup>(١)</sup>

فالقاضي تقع عليه مهمة دقيقة في تحديد مدى اعتبار ما قام به العامل هو فعل مشروع أم خطأ، وإذا كان هذا الفعل مشروعاً، فهل من الممكن أن يُعتبر تعسفاً في استعمال حق الإضراب أم لا.

والحقيقة أن هذا الأمر دقيق جداً؛ لأن اعتبار فعل مشروع أصلاً صورة من صور التعسف سيؤدي إلى الحكم على العامل بتعويض الضرر الذي ترتب على هذا التعسف.

ويجب على القاضي أن يحدد السبب الذي جعله يعتبر هذا الفعل تعسفاً من جانب العمال، فإما أن العمال كانت لديهم النية الواضحة للإضرار برب العمل، أو أن المصالح التي كانوا يبتغون تحقيقها لا تتناسب البتة مع الأضرار التي أصابت رب العمل، أو أن المطالب التي يطلبونها تعد غير معقولة مما يؤدي إلى القول بأن المصلحة المبتغاة هي مصلحة غير مشروعة.

المهم أن القاضي يجب أن يحدد بدقة صورة التعسف في ممارسة العمال للإضراب، وأن يحكم بتعويض الضرر المترتب على هذا التعسف فقط وليس تعويض كل الضرر الذي أصاب صاحب العمل، فعلاقة السببية بين الفعل التعسفي والضرر يجب أن تتوافر، ويجب على القاضي أن يحدد بدقة مقدار هذا الضرر الذي ترتب على هذا التعسف، بحيث يلتزم العامل بتعويض هذا الضرر فقط دون غيره من أضرار أخرى.

(1) Maxence VERVOORT, Op.cit, P 124.

### الخاتمة

تناولت الدراسة التي بين دفتي البحث موضوع (المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل)، وسوف نستعرض ما توصلت إليه من نتائج وتوصيات.

#### أولاً-النتائج:

١- الإضراب هو حق دستوري، إلا أن هذا الحق ليس حقاً مطلقاً وإنما هو حق مقيد في ممارسته بمجموعه من الشروط والضوابط التي تضمن عدم التجاوز في ممارسته.

وضوابط ممارسة الحق في الإضراب تم النص عليها صراحة في قانون العمل المصري، فهذا القانون قد نص على مجموعة من الشروط والإجراءات لممارسة هذا الحق.

٢- من الممكن إثارة المسؤولية المدنية التقصيرية للنقابة العمالية بالنسبة للأخطاء التي ترتكبها أثناء ممارسة دورها في الإضراب عن العمل إذا كان فعلها يمثل خطأ أصاب الغير بضرر، فالنقابة العمالية تلعب دوراً محورياً في ممارسة الحق في الإضراب؛ حيث أناط بها القانون الإعلان عن الإضراب وتنظيمه.

٣- من الممكن إثارة مسؤولية النقابة العمالية عن التعسف في ممارسة الحق في الإضراب وذلك إذا انطبقت حالة من حالات التعسف في استعمال الحق - التي نصت عليها المادة الخامسة من القانون المدني- على ممارسة النقابة للحق في الإضراب.

٤- من الممكن إثارة المسؤولية المدنية التقصيرية للعمال عن الأخطاء التي يرتكبونها أثناء ممارسة الإضراب عن العمل إذا أدت هذه الأخطاء لأي ضرر يصيب الغير.

٥- من الممكن إثارة مسؤولية العمال عن التعسف في ممارسة الحق في الإضراب وذلك إذا انطبقت حالة من حالات التعسف في استعمال الحق على ممارسة العمال للحق في الإضراب، وذلك في القانون الفرنسي، أما بالنسبة للقانون المصري فلا يتصور ذلك لأن العمال لا يحق لهم الدعوة للإضراب أو تنظيمه وإنما يتم ذلك بمعرفة النقابة العمالية التي أناط بها القانون ذلك.

ثانياً-التوصيات:

بعد أن انتهينا من هذه الدراسة، فإننا نوصي بالآتي:-

- ١- إنشاء نظام تأمين إجباري من المسؤولية التي تقع على عاتق العامل، وتتعلق بأضرار تسبب فيها أثناء أو بسبب العمل، سواء كان المضرور هو رب العمل أو غيره، بحيث يدخل فيها الأضرار المترتبة عن الإضراب، فيلتزم المؤمن بدفع التعويضات التي تترتب في ذمة العامل في أية حالة من تلك الأحوال.
- ٢- الاهتمام بزيادة وعي العمال بالضوابط التي تنظم الحق في الإضراب حتى يستقر في ضمير العمال أن الإضراب ليس حقاً مطلقاً بل حقاً مقيداً بمجموعة من الضوابط التي يرتب الخروج عليها آثار قانونية قد تصل لالتزام العامل بتعويض المضرور من هذا الإضراب.
- ٣- أن يقوم المُشرع المصري بتعديل نص المادة ١٩٢ من قانون العمل ليكون نصها كالاتي (للعمال حق الإضراب السلمى، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية ، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون).

٤- أن ينص المشرع المصري فى قانون العمل صراحة على حظر الدعوة من قبل المنظمات النقابية لأي إضراب يكون له دوافع سياسية أو يهدف لتحقيق أي هدف سياسي.

٥- أن ينص المشرع المصري صراحة على حظر الإضراب المتقطع لما فيه من أضرار كبيرة لصاحب العمل.

٦- تفعيل تطبيق نص المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية والتي تنص على التزام النقابة بإنشاء صندوق خاص لمواجهة آثار الإضراب، حتى يتم الاعتماد على موارد هذا الصندوق للوفاء بالتعويض الذى يحكم به القضاء لجبر الأضرار المترتبة على أخطاء النقابة أو العمال أو تعسفهم أثناء ممارسة الإضراب.

## قائمة المراجع

## أولاً- مراجع باللغة العربية:

- إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة حقوق الكويت، مج ١٨ ع، ٣، سبتمبر ١٩٩٤، ص ٥٧-١١٦.
- أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل: شرح للقانون الجديد رقم ١٢/٢٠٠٣، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، ٢٠٠٧.
- أحمد حسن البرعي، قانون العمل وقضية التنمية الاقتصادية في مصر: دراسة تحليلية للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، مجلة مصر المعاصرة، مج ٧٣ ع، ٣٨٧، ٣٨٨، يناير - أبريل ١٩٨٢، ص ٥-٨٩.
- أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥.
- السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٨٨.
- رمضان أبو السعود، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني: الالتزامات: الفعل الضار والمسئولية المدنية، الطبعة الخامسة، ١٩٩٢، بدون ناشر.
- سمير عبد السيد تناغو، مصادر الالتزام، ٢٠٠٠، بدون ناشر.
- صلاح على على حسن، تنظيم الحق في الإضراب: دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٢.

- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- عبد الكريم غالي، شروط ممارسة الإضراب في نظر القضاء المغربي، مجلة القانون المغربي، العدد الثاني لسنة ٢٠٠٢، ص ٦٣-٦٩.
- محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١١.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٨٣.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٥.
- مصطفى جمال، مصادر الالتزام، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية، ١٩٩٩.

**ثانيا- مراجع باللغة الفرنسية:**

- Adrien LANCIAUX, La responsabilité delictuelle du syndicat à l'occasion d'un conflit collectif, Art disponible sur: [www.legavox.fr](http://www.legavox.fr), La date de mise en ligne est: 28/9/2012.
- Alain SUPIOT, Revisiter les droits d'action collective, Droit Social, 2001, n° 7-8, pp. 687-704.



- 
- 
- Anne-Lise Mougel-ZABEL, **Prérogatives et responsabilités des institutions du personnel d'entreprise : contribution à la théorie des droits-fonctions**, Thèse Présentée pour l'obtention du grade de Docteur en droit, Faculté de droit, université paris Est, 2010.
  - Antoine JEAMMAUD, **Les principes dans le droit français du travail**, Droit social, Dalloz, 1982.
  - Birame DIOUF, **Les Responsabilités à l'occasion des conflits collectifs de travail : une étude du droit sénégalais des conflits collectifs à la lumière du droit français**, Thèse pour le Doctorat d'Etat en droit, Fac de Droit, Univ de Cergy-Pontoise, 2010.
  - Blaise HENRY et Chaumette PATRICK, **Chronique de Droit social**, en: Revue juridique de l'Ouest, 1989-3, pp. 479-492.
  - Brill-Venkatasamy TARA, **La prévention des dommages et la cessation de la situation illicite en matière de conflits collectifs du travail : comparaison des droits anglais et français**, en: Revue internationale de droit comparé, Vol. 46, N°4, Octobre-décembre 1994, pp. 1107-1131.
  - Cathy NEUBAUER, **L'abus du droit de grève**, Art disponible sur: [www.village-justice.com/articles/abus-droit-greve,18612.html](http://www.village-justice.com/articles/abus-droit-greve,18612.html) , La date de mise en ligne est: 5 janvier 2015.

- 
- 
- Céline LAURICHESSE, La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit et de science politique, Université de Bourgogne, 2014.
  - Christophe RADÉ, « Liberté, égalité, responsabilité » dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 16, juin 2004.
  - Clara SOUDAN, La Grève: étude comparative en droit français et en droit italien, Art disponible sur; [www.u-paris10.fr](http://www.u-paris10.fr), La date de mise en ligne est: 14/02/2013.
  - Didier Le PRADO, Les fondements constitutionnels et juridiques d'un droit à la réparation du préjudice corporel, Art disponible sur: [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), La date de mise en ligne est: 05-12-2006.
  - Francisco Mananga, L'exercice du droit de grève et du droit de retrait par les personnels du secteur social et médico-social : une question d'équité, Journal du droit des jeunes, 2009/9, n°289, p. 33-39.
  - Gaston NADEAU, Le statut juridique du salarié-gréviste Québécois, Presses de l'Université Laval, québec, 1981.
  - Jacques Le GOFF, Droit du travail et société: Les relations collectives du travail, PUR, 2002.

- 
- Jean DEPREZ, Grève de solidarité et pouvoir sanctionnateur du chef d'entreprise: vers un assouplissement des conditions de licéité de la grève de solidarité?, Rev Droit social, N°2, P 143-152, février 1988.
  - Jean MOULY, Droit du travail, éd Breal, Paris, 4 éd, 2008.
  - Jean SAVATIER, L'irrecevabilité de l'action civile exercée par l'employeur devant les tribunaux répressifs pour entrave à la liberté du travail, D.S, 1981.
  - Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail: droit vivant, éd LIAISONS, paris, 17 éd, 2009.
  - Jean-Pierre Marguénaud et Jean Mouly, La Cour européenne des droits de l'homme à la conquête du droit de grève, RDT, 2009, P 499.
  - Jennifer PARASSOL, Le droit de grève, Art disponible sur: [www.blogdegerardpicovschi.com](http://www.blogdegerardpicovschi.com) , la date de mise en ligne est: 9 novembre 2006.
  - Joël CAVALLINI, Une action collective licite en droit interne peut être contraire à la liberté d'établissement consacrée par le traité de Rome, JCP S, 5 Février 2008, n° 6.
  - Mathilde CARON, Grève dans le privé : conséquences pour les salariés, Les Cahiers Lamy , La revue des comités d'entreprise , n°121, 25/12/2012.

- 
- Maxence VERVOORT, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Faculté de droit et de science politique, Université de nice sophia-antipolis, 2015.
  - Maxime BAILLY, Essai sur le droit penal des conflits collectifs du travail, Thèse, Fac de Droit et de Science Politique d'Aix-Marseille, UNIV PAUL CEZANNE - AIX-MARSEILLE III, 2011.
  - Michel de PONCINS, Le tabou du droit de grève, Le Québécois Libre, 15 février 2012, N° 297, disponible sur:[www.quebecoislibre.org](http://www.quebecoislibre.org).
  - Nicolas MOLFESSIS, Sur trois facettes de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, 2011/2, n° 31, p. 5-19.
  - Nicolas MOLFESSIS, Le Conseil constitutionnel et le droit privé, Ed L.G.D.J, 1998.
  - Paul DURAND, La Grève et le lock-out en droit français, en Collection du droit du travail: Le droit du travail dans la communauté, Luxembourg, 1961.
  - Pauline DISDIER, Les problèmes de responsabilité liés au droit de grève, Art disponible sur: [www.comite-entreprises.eu](http://www.comite-entreprises.eu), la date de mise en ligne est: 17 octobre 2012.

- Roger LATOURNERIE, Le droit français de la grève: étude théorique et pratique, Paris, Ed Sirey, 1972.
- Vincent Neuprez, Michel Deprez, Contrats de travail: l'essentiel, éd edipro, Belgique, 2013.
- Yacouba SANGARE, Les Sanctions en Droit du travail : étude comparative du droit français et du droit malien, thèse pour obtenir le grade de docteur d'état en droit, faculté de droit, université de Cergy-Pontoise, 2012.

#### ثالثاً- التشريعات:

##### أ- تشريعات مصرية:

- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل ٢٠٠٣، ص ٢.
- قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع، ٣٠ مارس ١٩٩٥، ص ٢.
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ م بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل، صادر بتاريخ ١٢ يوليو ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٦٠، ١٧ يوليو ٢٠٠٣.

##### ب- تشريعات فرنسية:

- Code du travail, Version consolidée au 1 février 2017, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

**رابعاً- قرارات المجلس الدستوري الفرنسي:**

- CC, décision n° 2012-650 DC du 15 mars 2012, J.O du 20 mars 2012, p 5028, texte n° 4 Recueil, p. 149, et disponible sur: [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr).
- CC, décision n° 01645, 7 juillet 1950, RCC, p. 426, et disponible sur : [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)
- CC, décision n° 82- 144, 22 Oct 1982, RCC, p. 61, et disponible sur : <http://www.conseil-constitutionnel.fr>.

**خامساً- أحكام القضاء:**

**أ- القضاء المصري:**

- محكمة أمن الدولة العليا طوارئ، حكم صادر بتاريخ ١٦ أبريل ١٩٨٧، منشور بمجلة المحاماه، العدد الثامن، يونيو ١٩٨٧، ص ١٢ وما بعدها.

**ب- القضاء الفرنسي:**

- Cass. Soc, 18 janvier 2017, N° de pourvoi: 15-22428 15-22430 15-22431 15-22432 15-22433 15-22434 15-22435 15-22436 15-22437 15-22438, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 18 janvier 2017, N° de pourvoi: 15-19309, Non publié au bulletin, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. Soc, 12 janvier 2016, N° de pourvoi: 14-10668, Non publié au bulletin, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- 
- Cass. Soc, 30 juin 2015, N° de pourvoi: 14-11077, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 22 octobre 2014, N° de pourvoi: 13-19858 13-19859 13-19860, Bull.civ V, n° 246. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 2 juillet 2014, N° de pourvoi: 13-12562, Bull.civ, V, n° 158, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 8 octobre 2014, N° de pourvoi: 13-18873, Bull.civ, V, n° 223, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 9 mai 2012, N° de pourvoi: 10-24307, Bull.civ, V, n° 131, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 9 octobre 2012, N° de pourvoi: 11-17829, Bull.civ, V, n° 253, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 25 janvier 2011, N° de pourvoi: 09-69030 , Bull. civ. V, n° 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 5 janvier 2011, N° de pourvoi: 10-10685, Bull.civ V, N° 1. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 9 mars 2011, N° de pourvoi: 09-42150, Bull.civ, V, n° 69, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 10 février 2009, N° de pourvoi: 07-43939, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- 
- Cass. Soc, 21 octobre 2009, N° de pourvoi: 08-14490, Bull. civ. V, n° 225. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 14 mai 2008, N° de pourvoi: 06-46095, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 30 janvier 2008, N° de pourvoi: 06-21781, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 28 février 2007, N° de pourvoi: 06-40944, Bull.civ V, N° 33. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 23 octobre 2007, N° de pourvoi: 06-17802, Bull. civ. V, N° 169.
  - Cass. Soc, 18 septembre 2007, N° de pourvoi: 06-41761, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. CIV 2, 26 octobre 2006, N° de pourvoi: 04-11665, Bull. CIV, 2006, II, n° 299, p. 275, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 2 février 2006, N° de pourvoi: 04-12336, Bull. civ. V, n° 52, p. 46.
  - Cass. Soc, 22 juin 2004, N° de pourvoi: 02-15500 ,Bull.civ, V, N° 174, p. 164, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 29 janvier 2003, N° de pourvoi: 00-22290, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).



- 
- Cass. Soc, 17 décembre 2003, N° de pourvoi: 01-46251, Bull.civ V, n° 317, p. 319. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 17 décembre 2002, N° de pourvoi: 00-42115 00-42136, Bull.civ, V, N° 388, p. 384, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 15 mai 2001, N° de pourvoi: 00-42200, Bull.Civ, V, N° 166, p. 131, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 18 décembre 2001, Bull. civ, V, n° 387, p. 311. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 26 janvier 2000, N° de pourvoi: 97-15291, Bull.civ, V, N° 38, p. 28, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 30 mars 1999, N° de pourvoi: 97-41104, Bull.civ, V, N° 140, p. 101. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 31 mars 1998, N° de pourvoi: 95-42086, Bull.civ, V, N° 180, p. 131, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 25 février 1998, N° de pourvoi: 95-45457 , Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 18 juin 1996, Bull. civ, V, N° 243 p. 171. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- 
- Cass.Soc, 13 novembre 1996, N° de pourvoi: 93-42247, Bull civ. 1996, V, N° 379, p. 272. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 17 juillet 1996, N° de pourvoi: 94-42964, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 19 novembre 1996, N° de pourvoi: 94-42631 94-42635, Bull.civ V, N° 391, p. 280. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-43895, Bull.civ V, N° 179, p. 131. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass.Soc, 29 mars 1995, N° de pourvoi: 93-41863, Bull.civ, 1995 V, N° 111, p. 79, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-42789, Bull. Civ, V, N° 181, p. 133. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 22 novembre 1995, N° de pourvoi: 93-44017, Bull.civ V, N° 307, p 220. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 7 juin 1995, N° de pourvoi: 93-46448, Bull.civ V, N° 180, p. 132. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 18 janvier 1995, N° de pourvoi: 91-10476, Bull.civ, V, N° 27, p. 18, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- 
- Cass. Soc, 23 mai 1995, N° de pourvoi: 93-45159, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 5 juillet 1995, N° de pourvoi: 93-46108, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 19 octobre 1994, N° de pourvoi: 92-11795, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc. 19 octobre 1994, N° de pourvoi: 91-20292, Bull.Civ. V, N° 281 p. 190, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 16 novembre 1993, N° de pourvoi: 91-41024, Bull civ, V, N° 268, p. 183, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 7 avril 1993, N° de pourvoi: 91-16834, Bull. civ. V, N° 111, p. 77, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 13 janvier 1993, N° de pourvoi: 90-45760, Bull civ, V, N° 7, p. 5, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 4 novembre 1992, N° de pourvoi: 90-41899, Bull. civ. V, N° 529, p. 335, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 22 janvier 1992, N° de pourvoi: 90-44249, Bull civ, V, N° 19, p. 12, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- 
- Cass. Soc, 16 décembre 1992, N° de pourvoi: 91-41215, Bull.civ, V, N° 592, p. 373. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 10 juillet 1991, N° de pourvoi: 89-43147, Bull. civ. V, N° 349, p. 216, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 30 janvier 1991, N° de pourvoi: 89-17332, Bull.civ, V, N° 40, p. 25, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc. 20 février 1991, N° de pourvoi: 87-41016, Bull. civ, V, n° 89, p. 54. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. soc, 19 déc 1990, N° de pourvoi: 89-14576: Bull. Civ, V, N° 698, p. 421, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 17 juillet 1990, N° de pourvoi: 88-11937, Bull.CIV, V, N° 375, p. 224, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 7 février 1990, N° de pourvoi: 87-43566 87-44473 87-44488, Bull.civ V, N° 42, p. 27. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 21 juin 1989, N° de pourvoi: 88-44240, Bull.civ V, N° 457, p. 278. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 11 juillet 1989, N° de pourvoi: 87-40727, Bull.civ V, N° 509, p. 308. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 9 mars 1989, N° de pourvoi: 87-40131, Bull.civ, V, N° 196, p. 116, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
-

- 
- Cass. Soc, 6 juin 1989, N° de pourvoi: 87-40738, Bull.Civ, V, N° 425, p. 257, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 30 mai 1989, n° 86-16765, Bull.civ, V. n° 405, p. 244, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 5 décembre 1989, N° de pourvoi: 86-44301, Bull civ, V, N° 693, p. 417, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 24 mars 1988, N° de pourvoi: 85-43604, Non publié au bulletin. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 23 juin 1988, N° de pourvoi: 86-12327, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 25 février 1988, N° de pourvoi: 85-43293, Bull. civ. V, N° 133, p. 88, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass.Soc, 17 décembre 1987, N° de pourvoi: 84-44339, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 25 juin 1987 , N° de pourvoi: 85-40250, Bull civ , V, N° 420, p. 266, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. crim, 15 mai 1987, N° de pourvoi: 86-91015, Bull. crim 1987, N° 198, p. 533, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 21 janvier 1987, N° de pourvoi: 85-13295, Bull.CIV, V, N° 27, p. 15, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- 
- Cass. Soc, 30 avril 1987, N° de pourvoi: 84-41871 84-41873 84-42370, Bull civ,V, N° 238, p. 152, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 10 décembre 1986, N° de pourvoi: 83-41502, Bull.civ V, N° 585, p. 444. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 27 novembre 1985, N° de pourvoi: 82-43649, Bull.civ IV, n° 559, p. 405. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 7 novembre 1984, N° de pourvoi: 82-41441, Bull.civ V, N° 418. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 26 juillet 1984, n° 82-14355, Bull.civ, V, n° 331, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 8 novembre 1984, N° de pourvoi: 82-14816, Bull.civ, V, n° 423, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 8 décembre 1983, N° de pourvoi: 81-14238, Bull.soc, n° 598, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 8 décembre 1983, n° 80-14322, Bull.civ, V, n° 602, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 14 janvier 1982, N° de pourvoi: 79-42669, Bull.soc n° 16, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-13958 80-14046 80-14097, Bull.Soc, N° 614, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 9 novembre 1982, N° de pourvoi: 80-16929, Bull.soc, N° 615, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. crim, 20 avril 1982, Non publié au bulletin, disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. Soc, 11 juin 1981, N° de pourvoi: 79-42013 79-42023, Bull.civ, n° 522, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. Soc, 26 février 1981, N° de pourvoi: 79-41359 79-41376, Bull.Soc, n° 161, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. crim, 27 novembre 1979, N° de pourvoi: 78-93150, Bull. crim 1987, n° 339, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. soc. 25 octobre 1979, n° 78-13528, Bull.Soc, n° 786. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 1 février 1978, N° de pourvoi: 76-40273, Bull. soc, n° 73, P. 53, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Cass. Soc, 26 février 1975, N° de pourvoi: 73-40841, Bull. Soc, n° 95, P. 86, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- Cass. Soc, 8 avril 1974, N° de pourvoi: 73-40450, Bull.civ V, n° 223, P. 211. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

- 
- Cass. Soc, 8 février 1972, N° de pourvoi: 71-40285, Bull.soc, n° 113, P. 105. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 30 mars 1971, N° de pourvoi: 69-40333, Bull.civ V, N° 265 P. 221. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Crim, 23 octobre 1969, N° de pourvoi: 68-91860, Bull. Crim, n° 267, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 23 janvier. 1969, Bull. civ. V, p. 41, n°50. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass.Soc, 21 juin 1967, Bull. Civ, n° 498. disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 4 mai 1966, N° de pourvoi: 82-41441, Bull.civ V, N° 411, p 347. et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 16 juillet 1964, , Bull.Civ.IV, n° 620, p 508, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 15 janvier 1964, Bull.Civ. n° 47, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 18 avril 1963 , Bull. n° 316, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass.Soc, 3 octobre 1963, Bull. civ. IV, p. 534, n° 645. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 13 décembre 1962, Bull.civ, IV, n° 904, Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
-



- 
- Cass. Soc, 10 octobre 1962, Bull. Civ, n° 702. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 10 mars 1961, Bull.soc, n° 333, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 1 mars 1961, Bull.soc, n° 270, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 14 janvier 1960, Bull. IV, n° ٤٣, p. ٣٥. Et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Cass. Soc, 5 octobre 1960, Bull.soc, n° 818, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 29 janvier 1960, Bull.soc, n° 113, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
  - Cass. Soc, 23 mars 1953, N° de pourvoi: 53-01398, Bull.soc, n° 253, P. 188, et disponible sur: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

ج- القضاء الأوروبي:

- CJCE (Gde Ch.), 18 décembre 2007, Laval un Partneri Ltd, C-341/05, disponible sur: [http://ec.europa.eu/dgs/legal\\_service/arrets/listepartheme\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/listepartheme_fr.htm).

## قائمة المختصرات

<b>Art</b>	<b>Article.</b>
<b>Bull</b>	<b>Bulletin des arrêts de la cour de cassation.</b>
<b>Bull.Civ</b>	<b>Bulletin de la cour de cassation (chambre civile).</b>
<b>Bull.Soc</b>	<b>Bulletin des arrêts Cour de Cassation section sociale.</b>
<b>C</b>	<b>Contre.</b>
<b>Cass</b>	<b>Cour de cassation</b>
<b>Cass.Civ</b>	<b>Cour de cassation (chambre civile).</b>
<b>Cass. Crim</b>	<b>Cour de cassation (chambre criminelle).</b>
<b>Cass.Soc</b>	<b>Cour de cassation (chambre sociale).</b>
<b>C.C.</b>	<b>Conseil Constitutionnel.</b>
<b>Ch</b>	<b>Chambre.</b>
<b>CJCE</b>	<b>Cour de Justice des Communautés Européennes.</b>
<b>D.S</b>	<b>Recueil Dalloz Sirey.</b>
<b>éd</b>	<b>Edition.</b>
<b>edipro</b>	<b>Édition professionnelle (belgique).</b>
<b>Fac</b>	<b>Faculté.</b>
<b>Ibid</b>	<b>Au même endroit.</b>
<b>JCPS</b>	<b>La Semaine Juridique Edition Social.</b>
<b>JORF</b>	<b>Journal officiel des lois et décrets.</b>
<b>L.G.D.J</b>	<b>Librairie générale de droit et de jurisprudence.</b>
<b>N°</b>	<b>Numéro.</b>
<b>Op.cit</b>	<b>Ouvrage précité.</b>
<b>P</b>	<b>Page.</b>

PUR	Presses universitaires de Rennes.
RCC	Recueil des décisions du Conseil constitutionnel.
RDT	Revue de droit du travail (Daloz).
Rev	Revue.
S	Suivant.
T	Tome.
Univ	Université.
Vol	Volume.
ص	صفحة
مج	مجلد
ع	عدد